



**Rui Filipe Carvalho  
Pinto**

**CONTRATOS DE TRABALHO E TRADUÇÃO  
JURÍDICA (PORTUGUÊS – ESPANHOL)**





**Rui Filipe Carvalho  
Pinto**

## **CONTRATOS DE TRABALHO E TRADUÇÃO JURÍDICA (PORTUGUÊS – ESPANHOL)**

Projeto apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Tradução Especializada (Ciências Jurídicas), realizado sob a orientação científica da Prof<sup>a</sup>. Doutora María Jesús García Méndez, Leitora de Espanhol no Departamento de Línguas e Culturas da Universidade de Aveiro.



## **O júri**

Presidente

Prof.<sup>a</sup> Doutora María Teresa Murcho Alegre  
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

Prof.<sup>a</sup> Doutora Anabela Valente Simões  
Professora Adjunta da ESTGA de Águeda. Universidade de Aveiro (arguente)

Prof.<sup>a</sup> Doutora María Jesús García Méndez  
Professora Leitora de Espanhol da Universidade de Aveiro (orientadora)



## **Agradecimentos**

Os meus mais sinceros agradecimentos à minha orientadora, à Professora Doutora María Jesús García Méndez, pelas inúmeras leituras e conselhos que dispensou a este trabalho e pela sua constante disponibilidade, apoio e confiança, o que permitiu que a realização deste trabalho fosse possível.

Agradeço aos meus pais, pelo apoio incondicional, e pela força e alento que sempre me deram. Acima de tudo, obrigado por acreditarem sempre em mim.

Agradeço aos meus colegas do Mestrado em Tradução, que sempre me ajudaram e me acompanharam nesta jornada.

Agradeço à Sara Nunes, por me ter acompanhado desde o início e pelo apoio nos momentos mais difíceis.

Agradeço também a todas as pessoas que me ajudaram nesta tarefa: família, amigos e colegas, porque sem eles não seria o mesmo.





**Palavras-chave**

Tradução jurídica, vocabulário especializado, contratos de trabalho, português – espanhol.

**Resumo**

O presente projeto consiste no estudo e tradução de textos jurídicos de contratos de trabalho de duração temporária, hoje vigentes em Portugal e Espanha. As relações laborais entre estes dois países são muitas devido à sua proximidade. Por outro lado, os contratos de trabalho de duração temporária são um dos tipos de contratação mais utilizados atualmente, sendo um dos fatores que levam à precarização do mercado de trabalho. Neste estudo, apresentaremos as Fontes de Direito do Trabalho dos dois países, de maneira a entender os seus ordenamentos jurídicos e poder situar o contrato de trabalho entre estas fontes. Posteriormente, analisaremos as principais características textuais destes documentos para que seja possível entender as suas particularidades; relacionaremos a precariedade laboral com os contratos de trabalho e apontaremos noções jurídicas básicas sobre estes mesmos contratos. Por fim, apresentamos documentos representativos da realidade laboral destes dois países e procedemos à tradução dos mesmos, sendo que as principais dificuldades que encontramos ao longo da tradução serão analisadas e comentadas. Uma vez que o contrato de trabalho é um documento presente no dia-a-dia de um grande número de pessoas, este projeto pretende dar conta das principais dificuldades na hora de traduzi-los nas duas línguas — português e espanhol. Destacaremos as diferenças entre os contratos dos dois países, para que sirvam de ferramenta facilitadora a futuros tradutores deste âmbito jurídico e laboral.



**Keywords**

Legal translation, specialised vocabulary, employment contracts, portuguese – spanish.

**Abstract**

The present work consists of the study and legal translation of employment contracts texts, from Portugal and Spain. Labour relations between these two countries are common because of their proximity. On the other hand, temporary employment contracts are one of the most used types of employment nowadays, which leads to the increase of job insecurity on the labour market. In this study, we will present the Sources of Labour Law of both countries in order to understand their legal systems and place the employment contract between these sources. Afterwards, we will analyse the main textual characteristics of these documents in order to understand their particularities; we will relate job insecurity with employment contracts and we will point out basic legal notions about these contracts. Finally, we will present real documents that represent the labour situation in these two countries and we will translate them, commenting on the main difficulties that we found during translation. Since the employment contract is a document that is present in the daily life of a large number of people, this project aims to point out the main difficulties during their translation on these two languages – Portuguese and Spanish. We will also highlight the differences between the contracts of these two countries, aiming to create a facilitating tool for future translators of these legal and labour specialised area.



**Palabras clave**

Traducción jurídica, vocabulario especializado, contratos de trabajo, portugués – español.

**Resumen**

El presente proyecto consiste en el estudio y traducción de textos jurídicos de contratos de trabajo temporal, en Portugal y España. Las relaciones laborales entre estos dos países son frecuentes, debido a su proximidad. Por otra parte, los contratos de trabajo temporal son un tipo de contratación muy utilizado actualmente, siendo uno de los factores que contribuyen a la precarización del mercado de trabajo. En este estudio, presentaremos las Fuentes de Derecho del Trabajo de los dos países para entender sus ordenamientos jurídicos y así poder situar el contrato de trabajo entre estas fuentes. Posteriormente, analizaremos las principales características textuales de estos documentos, a fin de entender sus particularidades; relacionaremos la precariedad laboral con los contratos de trabajo y señalaremos nociones jurídicas básicas sobre estos mismos contratos. Por último, presentaremos documentos representativos de la realidad laboral de estos dos países y procederemos a su traducción, dando cuenta de las principales dificultades encontradas en el curso de la traducción, analizándolas y comentándolas. Dado que el contrato de trabajo es un documento presente en el día a día de un gran número de personas, este proyecto pretende dar cuenta de las principales dificultades a la hora de traducir en las dos lenguas —portugués y español—. Destacaremos las diferencias entre los contratos de los dos países, para que sirvan de herramienta facilitadora a futuros traductores de esta área de especialidad jurídica y laboral.



## Índice

INTRODUÇÃO.....	1
Objetivos.....	3
 CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO. PLANO DE TRABALHO .....	5
I.1. Enquadramento teórico.....	7
I.2. Plano de trabalho. Metodologia.....	9
 CAPÍTULO II - FONTES DE DIREITO DO TRABALHO .....	13
II.1. Fontes de Direito do Trabalho em Portugal .....	16
II.1.1 Fontes Internas .....	16
II.1.2. Fontes externas. Fontes Internacionais .....	19
II.1.3. Hierarquia das fontes portuguesas .....	22
II.2. Fontes de Direito do Trabalho em Espanha .....	24
II.2.1. Fontes Materiais .....	25
II.2.2. Fontes Formais .....	25
II.2.3. Hierarquia das fontes espanholas .....	29
 CAPÍTULO III – O DISCURSO JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO .	31
III.1. Algumas características textuais dos contratos laborais em Espanha e Portugal .....	33
III.2. A precariedade laboral e os contratos de duração temporária .....	41
III.3. A contratação temporária em Portugal .....	45
III.3. A contratação temporária em Espanha .....	54
 CAPÍTULO IV – A TRADUÇÃO DOS CONTRATOS: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA .....	61
IV.1. Amostras representativas dos contratos nas duas línguas.....	63
IV.2. Proposta de tradução de documentos reais .....	68
IV.3. Comentários às traduções .....	70
 CAPÍTULO V – ALGUMAS CONCLUSÕES.....	107
 GLOSSÁRIO.....	115

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS. WEBGRAFIA .....	121
ANEXOS .....	125
ANEXO I – Contrato de trabalho ‘a termo certo’ A.....	127
ANEXO II – Contrato de trabalho ‘a termo certo’ B .....	137
ANEXO III – Contrato de trabalho ‘sem termo’ .....	147
ANEXO IV – Contrato de trabajo temporal (em Espanha) .....	155
ANEXO V – Contrato de trabajo indefinido (em Espanha) .....	169

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1- Fontes de Direito do Trabalho em Portugal. ....	23
Gráfico 2 - Fontes de Direito do Trabalho em Espanha. ....	30

## **Índice de Ilustrações**

Ilustração 1 - Trabalhadores temporários em relação ao número total de trabalhadores em 2016. ....	41
Ilustração 2 - Proporção de população empregada por conta de outrem com contrato a termo em 2016. ....	43
Ilustração 3 - Modelo de Contrato de <i>trabajo temporal</i> espanhol.....	92
Ilustração 4 - Modelo de Contrato de <i>trabajo indefinido</i> espanhol.....	100



## INTRODUÇÃO

“La traducción jurídica tiene una fuerte carga de información extralingüística sobre derecho que se combina con la necesidad de adquirir práctica en la traducción de textos de estas especialidades”.

Borja Albi (2002)

Após ter concluído a licenciatura em Línguas e Relações Empresariais na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, decidi que queria adquirir e aprofundar os meus conhecimentos na área de Tradução, com o Mestrado oferecido pela Universidade de Aveiro. Este Mestrado permite ao tradutor uma especialização numa determinada área de estudos, neste caso, as Ciências Jurídicas. Hoje em dia, estas representam uma das áreas em maior evolução dentro da Tradução, devido a fatores como a globalização ou a mobilidade social e a imigração. Por isso, a formação nesta área permite que os tradutores adquiram competências e recursos para solucionar os problemas que este tipo de tradução envolve.

Este Mestrado culmina num projeto que tem a duração de um ano letivo e que permite ao aluno a escolha de um tema e a sua elaboração, sendo sempre acompanhado por um orientador. A finalidade geral deste projeto é demonstrar as competências e conhecimentos obtidos através da formação académica adquirida ao longo destes dois anos letivos.

Em Novembro de 2016, foi escolhida a temática do projeto, bem como as línguas em que se iria efetuar o trabalho. Esta escolha deve-se ao facto de ter um grande interesse pela tradução de documentos contratuais que serviram de suporte nas aulas de Práticas de Tradução de Espanhol. Por outro lado, como jovem que está a iniciar-se na vida laboral, deparo-me com um mercado de trabalho em que os contratos de trabalho de carácter temporário são os mais abundantes, sendo que o presente projeto visará traduzir e comentar os contratos de duração temporária de Portugal e Espanha.

O contrato laboral é um documento jurídico que consiste num negócio jurídico entre duas partes: o trabalhador e o empregador. A escolha de traduzir estes textos garante a este trabalho uma grande importância social, porque estes têm um papel de relevo na

sociedade atual, em que o contrato de trabalho e o Direito do Trabalho representam um papel relevante, dada a conjuntura económica e pelo cenário de crise em que vivemos.

A “Grande Recessão” que decorreu entre 2008 e 2012, que ainda hoje se faz sentir, levou a uma subida significativa do desemprego nestes dois países ibéricos, mas também afetou o Direito do Trabalho devido a medidas de austeridade “que incluíram cortes nos salários, nos subsídios de desemprego, e um aumento das horas de trabalho sem pagamento adicional”, de maneira que, hoje em dia, o sistema laboral caracteriza-se por salários baixos, postos de trabalho de baixa qualificação, precariedade, e pelo aumento do trabalho de duração temporária (*Público*, 2015). Houve um decréscimo do desemprego nos dois países: em Portugal a taxa de desemprego desceu de 12,2% em 2016 para 10% em 2017; em Espanha esta taxa desceu de 20,5% para 18% num período comparativo, segundo dados do jornal *Observador*<sup>1</sup>. Aliás, Portugal tem a sexta maior taxa de desemprego da Europa, sendo que Espanha tem a segunda. Nestes dois países os contratos de duração temporária apresentam das taxas mais altas da União Europeia. Cabe também destacar que estamos perante dois países vizinhos, em que é natural a existência de muitos trabalhadores transfronteiriços e empresas que tenham relações laborais nos dois países, o que revela a necessidade da tradução destes documentos.

Por outro lado, segundo Pommer (citado em Prata, 2014: 40), é necessário entender que o tradutor jurídico deve ter em conta o contexto cultural dos documentos que traduz, de maneira a encontrar soluções culturais mediadoras.

Viewing the legal culture in original form while retaining stance as outsider even when acquiring an insider's view well describes the position a legal translator/legal cultural mediator should take to fulfil his task.

Por isso, e antes de iniciarmos a nossa tradução, é necessário compreender a natureza e tipologia das contratações existentes nos dois países e estudar as características que a linguagem jurídica adquire neles, com as suas diferenças e semelhanças.

Para a elaboração deste projeto, houve necessidade de entendermos as particularidades destes contratos e por isso foi necessário empreender um estudo sobre os diversos elementos que neles estão presentes. Esse estudo analisa os aspetos teóricos da contratação laboral no que respeita à tradução, sendo que também foi essencial

---

<sup>1</sup> Caetano, E. (*Observador*, 3.04.2017). Portugal com a segunda maior queda da taxa de desemprego na zona euro. *Observador*. Disponível em: <http://observador.pt/2017/04/03/portugal-com-a-segunda-maior-queda-da-taxa-de-desemprego-na-zona-euro/>

compreender os seus aspetos jurídicos. De seguida, foi feita uma recolha dos documentos que achamos pertinentes para a sua futura análise. Durante o processo de tradução, foram selecionados termos a serem tratados no glossário, já que esta ação criará uma ferramenta que poderá servir de elemento facilitador a outros tradutores e ajuda-nos a entender quais são os equivalentes para cada termo que encontramos ao longo da tradução. Foi também feita uma análise de cada documento traduzido, sendo que os principais objetivos dessa análise são conhecer as principais diferenças, no que diz respeito a contratos de duração temporária, nestes dois países ibéricos. Assim, poderemos demonstrar essas diferenças e discrepâncias e dar a conhecer aos tradutores estratégias que lhes permitam lidar com essas diferenças.

Este projeto encontra-se dividido em várias partes: numa primeira fase é mostrado o enquadramento teórico do mesmo e o plano de trabalho desenvolvido. De seguida, mostraremos quais são as Fontes de Direito do Trabalho que influenciam o contrato de trabalho nos dois países de maneira a entender estes ordenamentos jurídicos. No terceiro capítulo, serão abordadas as principais características destes contratos do ponto de vista tradutológico, social e legal. Nele serão analisadas características textuais do contrato de trabalho, serão apresentadas considerações sobre a precariedade laboral e a sua relação com os contratos de trabalho de duração temporária e, por fim, serão apresentadas noções jurídicas sobre estes contratos. No capítulo seguinte, apresentaremos amostras representativas de contratos nas duas línguas, será feita uma breve introdução sobre os documentos selecionados e procederemos à sua tradução e análise, na qual mostramos quais os pontos de destaque de cada texto bem como as principais dificuldades com que nos deparamos.

Por fim, serão apresentadas algumas conclusões sobre a tradução que empreendemos neste trabalho. Após essas conclusões, poderemos encontrar um glossário em que foram recolhidos termos de destaque destes contratos. Serão também incluídas as referências bibliográficas e os anexos.

## **Objetivos**

A finalidade deste trabalho é a conclusão do Mestrado em Tradução Especializada em Ciências Jurídicas da Universidade de Aveiro. Para a sua realização irá ser elaborado um estudo que alargará os meus conhecimentos sobre a tradução jurídica e me irá servir como ferramenta futura na tradução destes textos. Uma das características do documento

que é objeto deste trabalho é que este faz parte do dia-a-dia de todos nós, por isso é importante conhecer as características presentes nos contratos. Desse modo, será necessário adquirir conhecimentos jurídicos para entender a fundo a realidade contratual em que vivemos. Destacamos os seguintes pontos que pretendemos alcançar com a elaboração e o estudo desempenhado ao longo deste trabalho:

- Obter conhecimentos jurídicos sobre a temática da contratação laboral nos dois países.
- Adquirir saberes que facilitem a tradução e análise de contratos de trabalho nas línguas portuguesa e espanhola.
- Conhecer as principais diferenças entre os contratos dos dois países.
- Aprofundar os conhecimentos como tradutor jurídico, que já foram sendo adquiridos ao longo deste Mestrado.
- Elaborar um glossário com termos relevantes dos contratos dos dois países.
- Apontar os problemas com que nos deparamos na tradução destes contratos.
- Ser capaz de traduzir contratos de trabalho na língua portuguesa e espanhola.
- Fornecer aos tradutores, através deste estudo, uma ferramenta que poderá ajudar na tradução deste tipo de documentos.

## **CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO. PLANO DE TRABALHO**

“To produce a text that leads to the same results in practice, the translator must be able to understand not only what the words mean and what a sentence means, but also what legal effect it is supposed to have, and how to achieve that legal effect in the other language.”

Susan Šarčević (1997)



## **I.1. Enquadramento teórico**

Este trabalho, como já foi referido anteriormente, consiste na análise e tradução de contratos de trabalho de duração temporária de Portugal e Espanha, já que se realiza no âmbito da tradução especializada em documentos jurídicos. Os textos jurídicos apenas se entendem dentro de um ordenamento jurídico, sendo que a tradução jurídica é de extrema importância pois permite que o público que desconhece esse ordenamento entenda o conteúdo dos seus textos. A través das palavras de Cabré (citado em Durão, 2008: 12):

Uno de los criterios por los que se han clasificado los textos es por el conocimiento que transmiten. De acuerdo con este criterio los textos se han diversificado horizontal y verticalmente. La clasificación horizontal se ha limitado a la temática que los textos expresan. La clasificación vertical se ha concentrado básicamente en el nivel de especialización.

Verifica-se, assim, que a tradução jurídica é resultado da categorização do tipo de texto em questão, que envolve o conteúdo do texto e a sua estrutura. No caso dos contratos de trabalho, estes vinculam uma relação legal entre partes, com base em legislação laboral estabelecida que pertence a um sistema jurídico particular (Durão, 2008: 12,13).

A tradução jurídica é a tradução de documentos que se situam no âmbito do Direito. Nas últimas décadas, a tradução jurídica tem-se revelado de grande importância em consequência da globalização, que faz com que exista um crescente contacto entre instituições de diversos países, ou casos de mobilidade social ou imigração. Por outro lado, temos o caso da União Europeia em que existe a necessidade de criar uniformidade, pois os seus documentos são redigidos num diverso número de línguas que afetam diferentes países. Também é importante referir que a tradução jurídica é vista como uma ação comunicativa e intercultural, não se focando apenas em aspetos linguísticos (Prata, 2014: 26).

Para a elaboração deste trabalho, devemos ter em conta que a documentação jurídica é influenciada pelo Direito, o que significa que este tipo de tradução está ligada a uma cultura, que difere entre países. O Direito é dependente da cultura de determinado país, por isso quando traduzimos um documento jurídico, não traduzimos apenas da língua X para a língua Y, sendo que também é necessário ter em conta os sistemas jurídicos da língua X e Y. Na tradução de documentos jurídicos, o tradutor terá de ter em

atenção o sistema jurídico presente no texto de partida, já que este contém uma estrutura que segue padrões culturais que encontramos na linguagem jurídica, dado que o texto de chegada terá como público-alvo um indivíduo que está acostumado a um sistema jurídico diferente, e a outra língua e cultura. Este cenário gera, por vezes, uma interpretação equivocada do texto, afastando o leitor do sentido que se pretendia indicar. Os contratos de trabalho determinam os direitos e deveres das partes contratuais, por isso os tradutores devem apresentá-los de forma clara e precisa, evitando assim interpretações erradas. Também importa referir que, como estamos perante dois sistemas jurídicos de países diferentes, muitas vezes é impossível encontrar um correspondente que aporte à língua de chegada o sentido presente na língua de partida (Durão, 2008: 13- 15).

Por outro lado, também devemos ter em conta o tipo de texto presente, pois diferentes tipos de texto necessitam de diferentes tipos de estratégias na hora da tradução. Por exemplo, a tradução de uma carta rogatória irá impor ao tradutor necessidades diferentes das que um contrato apresenta. O tradutor jurídico deve conhecer, neste caso, a estrutura dos contratos de trabalho, entender a sua função e como são redigidos estes contratos nos dois países e saber qual é a legislação que os rege. Dentro do género dos contratos existe terminologia e fraseologia específica que difere de outros tipos de documento. Para a elaboração deste trabalho teremos de adquirir conhecimentos de forma a poder elaborar uma tradução precisa. Teremos de entender a função do contrato de trabalho, quais são as partes contratuais, quais são as regras e normas que regem o documento e quais são os requisitos que este documento deve obedecer para ter validade. Podemos, deste modo, considerar a tradução jurídica como uma área da Tradução que requer estratégias e metodologias próprias, visto que estamos perante uma língua de especialidade (Idem).

O contrato de trabalho é regido pelo Direito do Trabalho, que é “um ramo do direito que tem importância ímpar no quotidiano de todos e de cada um dos membros ativos da sociedade” (*Infopédia*: 2017a). No âmbito do Direito do Trabalho, Portugal e Espanha são países que firmaram diversos tratados internacionais e comunitários, sendo que os seus sistemas jurídicos apresentam características muito semelhantes no que diz respeito a normas laborais; porém, também apresentam diferenças.

O Direito de Trabalho abrange um conjunto de normas jurídicas que regulam a origem, o desenvolvimento e a cessação das relações laborais, estando provido de soluções que podem mediar e garantir os interesses sociais e económicos dos



intervenientes destas relações. Por outras palavras, este ramo do Direito encarrega-se de regular as relações entre o trabalhador e o empregador. Hoje em dia, os contratos de trabalho são regulados por leis e convenções coletivas que procuram garantir condições de igualdade e não discriminação aos trabalhadores, embora também existam normas de carácter internacional que têm o mesmo intuito. O Direito do Trabalho produz normas jurídicas que regem o contrato de trabalho: normas que regem os direitos e deveres do trabalhador e do empregador, normas quanto à retribuição mínima e quanto à duração do trabalho, bem como de direito a férias e descansos; este é ainda responsável por estabelecer regras para o despedimento (*Infopédia*, 2017a).

Para a elaboração deste trabalho será necessário entender as características e especificidades dos sistemas jurídicos de Portugal e Espanha. Foi por isso efetuado um estudo que aborda os pontos essenciais à compreensão deste documento nos dois países. Nele, será essencial conhecer as Fontes de Direito do Trabalho para percebermos onde se situa o contrato de trabalho entre estas fontes, assinalando a sua importância dentro da pirâmide das fontes e quais são as que este terá de seguir. Será também necessário conhecer o Contrato de Trabalho do ponto de vista tradutológico e do ponto de vista legal. Por isso, analisaremos características textuais deste documento de maneira a perceber quais são os seus fatores de distinção. Foram também descritas as principais características jurídicas do contrato de trabalho em Portugal e Espanha. Por outro lado, foram recolhidos textos paralelos que foram de grande utilidade na compreensão deste tipo de documentos, bem como permitiram adquirir conhecimento sobre a sua terminologia.

Gostaríamos ainda de referir algumas obras de autores que facilitaram a elaboração deste trabalho, como é o caso de: Fernandes (1994), Durão (2008), João Leal Amado (2009), ou Camilla Orsi (2015).

## **I.2. Plano de trabalho. Metodologia**

Este projeto tem como objeto de estudo contratos de duração temporária de Portugal e Espanha. Numa primeira fase houve necessidade de empreender estudos sobre esta temática contratual que se insere no Direito Laboral, de maneira a entender de forma clara as suas características. Como este é um projeto no âmbito da Tradução, o Direito não será a ponto central deste trabalho e serão apenas tecidas considerações simples e

abrangentes desta temática. Para este estudo inicial foi consultada bibliografia e webgrafia especializada, sendo que também se recorreu ao Código do Trabalho ou ao *Estatuto de los Trabajadores*, como referências da legislação. Ao estudarmos as Fontes de Direito do Trabalho de Portugal e Espanha é possível entender onde se situa o contrato de trabalho entre estas fontes.

No terceiro capítulo, foi necessário conhecer o documento alvo deste trabalho. Assim, foi preciso entender as particularidades do contrato de trabalho como género textual em que será estudada a macroestrutura, ou seja, a disposição dos vários elementos textuais e, também, a terminologia que este apresenta como texto jurídico, sem esquecer os fatores morfossintáticos do referido género textual. Neste ponto, foram importantes as obras de Mayoral Asensio (2007), Durão (2008) e Camilla Orsi (2015). Serão ainda apresentados dados que relacionam a precariedade com a contratação de duração temporária, em que são apresentados gráficos representativos da realidade laboral atual e as principais causas que levam ao aumento deste tipo de contratação. Por último, estarão presentes características destes contratos do ponto de vista jurídico, em que serão tratados pontos como a forma e conteúdo que devem apresentar, assim como também as principais modalidades presentes nos dois países.

O capítulo seguinte aborda a tradução de contratos reais de contratação temporária. Este apresentará considerações sobre a tradução jurídica e aspetos a ter em conta na tradução deste tipo de documentos. Posteriormente, serão mostrados os modelos recolhidos para a realização deste projeto. A escolha de traduzir documentos reais surge pela necessidade de entender a realidade contratual atual, sendo que estes permitirão conhecer os conteúdos relativos à redação destes contratos nos dois países e observar a influência da legislação. Estes documentos reais fornecem detalhes relevantes em termos de estrutura, conteúdo, legislação e cultura, que são pontos fundamentais da tradução jurídica. Para além disso, poderemos perceber as principais diferenças presentes nestes documentos. No que respeita a contratos portugueses, foram recolhidos três exemplares através do contacto com trabalhadores cuja relação laboral apresentava características de precariedade. No caso espanhol, visto que existem modelos oficiais de contratação laboral temporária, a tarefa da recolha foi facilitada, pois podemos encontrar estes documentos na Internet.

Num primeiro momento, procedemos à leitura pormenorizada dos documentos, selecionando os seus principais pontos de destaque. Para a tradução destes, foram usados

dicionários<sup>2</sup>, bases terminológicas<sup>3</sup> e alguns livros especializados da área<sup>4</sup>, a fim de entender de forma clara alguns dos seus termos e encontrar os equivalentes. Os dicionários serão monolíngues e bilingues e poderão ser de formato físico ou digital. Aponto aqui para a importância do apoio da Professora orientadora deste trabalho, cujas correções e sugestões permitiram que a tradução final se apresentasse coerente e sem erros de redação.

Após a tradução desses documentos, serão redigidos comentários que apresentam as principais dificuldades encontradas na sua tradução, sendo analisados os principais pontos que julgamos relevantes nestes textos, no que diz respeito às suas características morfossintáticas e terminológicas.

Neste trabalho, também fica inserido um glossário que compila os termos de destaque presentes nestes documentos, apresentando a sua tradução e o seu uso no texto.

---

<sup>2</sup> Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha] (2015-2017) Lisboa. Priberam Informática S.A.

Diccionario de la lengua española. [em linha [www.rae.es](http://www.rae.es)]. Real Academia Española. Madrid: Espasa Calpe.

Diccionario del español jurídico (2016). Real Academia Española. Madrid: Espasa. [em linha [www.rae.es](http://www.rae.es)]

Dicionário Jurislingue [em linha] (2017)

Infopédia [em linha] (2003-2017) Porto. Porto Editora.

Linguee [em linha] (2017) Colónia. Linguee GmbH.

<sup>3</sup> ProZ [em linha] (2017) Nova Iorque. ProZ.

IATE Inter-Active Terminology for Europe [em linha] (1999-2017) Luxemburgo. Translation Centre for the Bodies of the European Union.

<sup>4</sup> Amado, J.L. (2009) *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Ministério Público – PGDL. (2009-2016) *Código do Trabalho*. Disponível em:

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_estrutura.php?tab=leis&artigo\\_id=&nid=1047&nversao=&tab=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tab=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tab=leis)

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (2015- 2017) *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>



## **CAPÍTULO II - FONTES DE DIREITO DO TRABALHO**

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.”

Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem



Para podermos analisar o contrato de trabalho que irá ser objeto de estudo no âmbito da tradução jurídica é importante, em primeiro lugar, conhecer as principais características do Direito de Trabalho e do contrato de trabalho. É necessário, antes de conhecer os modelos de contratação existentes, perceber o que antecede ao contrato de trabalho, para que no futuro seja mais clara a análise das principais características do mesmo, como documento e texto que constitui um elemento importante devido à sua grande diversidade e procura no meio da tradução jurídica. Quanto a definir o objeto do Direito do Trabalho, podemos dizer que este baseia-se numa “prestação de trabalho subordinada, de forma livre e remunerada” (artigo 11º do Código do Trabalho). O Direito de Trabalho, através de um conjunto de normas jurídicas, irá reger a relação entre o trabalhador e o empregador.

Como estudante do Mestrado em Tradução Especializada em Ciências Jurídicas, o Direito não será o tópico central deste trabalho; deste modo, apenas estarão presentes explicações básicas sobre temáticas que envolvam o Direito do Trabalho para que, desta forma, seja possível a sua compreensão, e também para que essa compreensão facilite a própria tarefa de tradução. É necessário referir que, através da tradução destes documentos, estamos a aproximar dois mundos diferentes e a colocar em pé de igualdade duas línguas e duas culturas diferentes. O contrato de trabalho enquadra-se na área das Ciências Jurídicas, e é um documento que tem uma elevada importância na vida quotidiana das pessoas trabalhadoras, sendo que é de grande relevo entender quais são as relações legais que vinculam o trabalho. Este capítulo pretende desta forma fornecer conhecimentos jurídicos básicos para que possamos conhecer o ambiente jurídico que nos rodeia.

Para podermos analisar o contrato de trabalho, é necessário e essencial conhecermos as fontes de Direito do Trabalho, pois é através delas que podemos perceber quais são as normas jurídicas derivadas dessas fontes, as que serão aplicadas em determinado momento e, ainda, podemos saber qual é o lugar que o contrato de trabalho ocupa entre ditas fontes. A coexistência de várias fontes pode criar problemas quando queremos saber qual é a norma jurídica aplicada. Ao percebermos onde se situa o contrato de trabalho entre as fontes de Direito, iremos saber qual a sua importância dentro da pirâmide das fontes e quais são as fontes que este terá de seguir.

Quando falamos em fontes do Direito, pretendemos referir-nos “ao processo pelo qual o Direito é formado e revelado, enquanto conjunto estruturado de normas, com um

sentido e lógica própria.” (*Infopédia*, 2017b). Ou seja, os instrumentos que estabelecem as normas e, ao mesmo tempo, as apresentam ao público. Cabe ainda informar que se usa a expressão Fonte de Direito em vários sentidos, e é importante referirmos que sua hierarquia irá variar consoante as características do Direito a ser estudado (Pinto, 2015: 1115). Deste modo, apresentaremos as fontes de Direito do Trabalho em Portugal e Espanha.

## **II.1. Fontes de Direito do Trabalho em Portugal**

Em Portugal, encontramos dois grandes tipos de fontes: as de carácter nacional, que são as fontes internas, e as de carácter internacional, consideradas como as fontes externas. Enquanto as fontes internas são “o produto de mecanismos regulados pelo ordenamento jurídico interno de cada país”, as fontes externas “são produto das relações internacionais” (Fernandes, 1994: 55).

### **II.1.1 Fontes Internas**

Nas fontes internas de Direito do Trabalho temos, por ordem hierárquica: a Constituição da República Portuguesa; as leis, decretos-lei e leis regulamentares; as convenções coletivas do trabalho e, finalmente, os usos.

#### **A Constituição da República Portuguesa**

A Constituição da República Portuguesa de 1976, que se mantém após algumas alterações, é considerada por Fernandes como “cúpula do sistema de Fontes de Direito do Trabalho” (Fernandes, 1994: 55). Cabe destacar na Constituição o artigo 55º/1 em que se reconhece “aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”.

Nos Títulos II — referente a Direitos, Liberdades e Garantias — e III — referente a Direitos e deveres económicos, sociais e culturais — estão presentes os princípios constitucionais com incidência no âmbito do Direito do Trabalho. Cabe destacar o princípio da aplicação direta, previsto no ponto 1 do artigo 18º, que nos mostra que não há necessidade de intervenção mediadora de lei ordinária já que “são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.



Fernandes (1994: 57,58) comenta também o facto de que a Constituição molda certas matérias relacionadas com o Direito do Trabalho:

O grande peso regulamentar da Constituição faz-se principalmente sentir na área do Direito Coletivo. A lei não define apenas princípios enquadrantes ou estruturantes, assumindo também em certas matérias um papel diretamente conformador, como é o caso das organizações de trabalhadores e dos conflitos coletivos, sendo que o tratamento de problemas relativos a estes assuntos implica, quase sempre, a utilização de preceitos constitucionais.

Outro fator importante é referir os tipos de fontes que são comuns à maioria dos ramos do Direito. O mesmo autor, a seguir, comenta que:

Em primeiro plano há que ter em conta as leis constitucionais como a Constituição da República Portuguesa, que como se notou, inclui diversos preceitos relativos às questões laborais, mas também – isto é, não especificamente dirigida à regulamentação do trabalho – com particular relevo para o Código Civil, na parte referente ao regime comum dos contratos e das obrigações.

Ou seja, o contrato de trabalho, tirando determinados aspetos específicos da legislação laboral, está coberto pelas normas do regime comum presentes no Código Civil.

### **Leis, decretos-lei e leis regulamentares**

De acordo com o autor referido anteriormente, as principais leis do trabalho são consideradas “fontes estaduais”, pois englobam as normas jurídicas geradas pelos órgãos do Estado competentes; nelas estão incluídas as leis ordinárias, os decretos-lei e os decretos regulamentares.

Importa também referir que através do processo de participação é reconhecido o direito a elaborar de forma conjunta a legislação do trabalho por parte das comissões de trabalhadores e das associações sindicais.

Esta participação ocorre ao longo de três fases: a primeira é a publicação dos projetos e propostas de diplomas nos boletins oficiais para que sejam apreciados publicamente; a segunda é o anúncio, através da comunicação social, para que se possa proceder à apreciação; e, por último, surge a comunicação dos resultados da apreciação pública.

Existe outra forma de participação que é a chamada “concertação social”. Nela, o Governo e os Parceiros Sociais, isto é, os representantes das Confederações Patronais e

Confederações Sindicais, constituem a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) que tem como principal função a promoção do diálogo, visando a celebração de acordos (Conselho Económico e Social, s.d).

Dentro da CPCS, os trabalhos decorrem em várias fases, desde a proposta e calendarização dos temas a tratar, até ao estabelecimento de estratégias para a análise desses temas a partir de um cronograma de trabalhos que é votado por todos os membros. Alguns dos temas tratados são relativos a políticas de emprego, segurança social, ou impostos. A CPCS tem, ainda, um papel importante no estabelecimento do montante do “sálario mínimo” nacional (Idem).

### **As convenções coletivas do trabalho. Instrumentos de regulamentação.**

Ramalho (citado em Pinto, 2015: 1125) define assim a convenção coletiva:

A convenção coletiva do trabalho pode definir-se como o acordo celebrado entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações juslaborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou sector de atividade, e numa certa área geográfica ou empresarial

O seu principal objetivo é regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, e funciona através de um acordo celebrado entre associações de empregadores e de trabalhadores, ou entre empresas e organismos representativos de trabalhadores. Quando existe um acordo celebrado entre associações de empregadores estamos perante um “contrato coletivo”, da mesma maneira que quando este é entre associações de trabalhadores é chamado de “acordo coletivo” e entre empresas “acordo de empresa”.

Segundo Fernandes (1994), o aspeto obrigacional e regulamentar está presente em qualquer convenção coletiva, sendo que estes se condicionam entre si. Mas elas diferenciam-se no que respeita à formação e integração, já que se aplicam, a título subsidiário, as regras referentes à disciplina jurídica dos contratos, presente no Código Civil. Porém, as condições de eficácia das convenções coletivas são idênticas às das leis.

De acordo com o ponto número 1 do artigo 492º do Código de Trabalho, estas convenções devem conter: “a designação das entidades celebrantes”, “nome e qualidade

em que intervêm os representantes das entidades celebrantes”, “âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico de aplicação”, “data de celebração”, “valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados” e “estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção”.

### **Os usos**

Os usos laborais, devido à sua particular relevância, foram incluídos no elenco de fontes específicas autónomas, de acordo com o artigo 1º do Código do Trabalho.

Segundo refere o artigo 3º do Código Civil, “os usos que não forem contrários aos princípios da boa-fé são juridicamente atendíveis quando a lei o determine”, estando aqui prevista a aceitação e representação desses usos desde que estejam subordinados à lei. Ou seja, os usos só constituem fonte de direito quando a lei o determine.

Fernandes (1994: 99) comenta que só nos casos em que não existem disposições da lei ou regulamentação de convenção coletiva sobre determinado aspeto da relação do trabalho, e as partes não tenham manifestado a sua vontade, é quando devem operar os usos.

### **II.1.2. Fontes externas. Fontes Internacionais**

São consideradas fontes externas as fontes internacionais e as fontes comunitárias, das quais trataremos adiante. Como exemplo de fontes internacionais temos as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Como fontes comunitárias temos o Tratado da União Europeia, os Regulamentos, as Diretivas e as Recomendações.

Dos documentos acima referidos, todos foram ratificados por Portugal e inserem-se no elenco das fontes do Direito do Trabalho de Portugal. Fernandes (1994: 59,63) apresenta-nos as principais fontes internacionais do direito do trabalho e refere que estas surgem com o intuito de definir “constitucionalmente uma ordem social internacional”.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem é uma importante referência na que diz respeito à “determinação do conteúdo, extensão e limites dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados”. Neste documento são consagrados

direitos tais como “o direito ao trabalho, da livre escolha de trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, “o direito à não discriminação e a um salário igual por trabalho igual”, “ao direito de fundar e se filiar a sindicatos”, sendo ainda referido que “todas as pessoas têm direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” (artigos 23º e 24º da Declaração Universal dos Direitos do Homem). Seguindo-se a esta, está a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, firmada em Roma em 1950. Esta Convenção é um instrumento vinculativo para os Estados ratificantes, mas apresenta limitações geográficas já que não inclui todos os países europeus. Só foi assinada por Portugal a Setembro de 1976, entrando em vigor em 1978. Com referência à “escravidão, servidão, trabalho forçado e liberdade sindical”, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, assinado por Portugal a Outubro de 1976, foi de grande importância. Nas determinações acerca do Direito do Trabalho, este apresenta muitas semelhanças ao documento da Convenção Europeia. Também em Outubro de 1976 foi assinado o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Os Estados que firmaram este Pacto reconhecem o direito ao trabalho, comprometendo-se a tomar medidas para o seu “pleno exercício através de programas de orientação técnica e profissional, bem como a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e económicas fundamentais de cada indivíduo” (artigo 6º). Nele também é consagrado o direito “às pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha” e o “direito de greve, sempre que exercido em conformidade com as leis de cada país” (artigo 8º).

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho são uma das fontes internacionais de Direito do Trabalho Português que merecem maior destaque, segundo aponta Amado (2009: 36), pois é através delas que se tem tentado criar uma “espécie de direito internacional do trabalho”. A Organização Internacional do trabalho, através de uma estrutura tripartidária que engloba os governos dos países membros e organizações de empregadores e trabalhadores, criou um conjunto de normas internacionais onde estão incluídos todos os assuntos relacionadas com o trabalho. Estas normas podem ser convenções ou recomendações internacionais sobre o trabalho. As convenções são tratados internacionais vinculativos sujeitos a ratificação dos Estados Membros da organização, e as recomendações são instrumentos não vinculativos que, muitas vezes,

abordam os mesmos assuntos que as convenções, com o intuito de definir a orientação das políticas laborais de cada país (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Na página web da Organização Internacional do Trabalho, vemos que:

Tanto as convenções como as recomendações pretendem ter um impacto real sobre as condições e as práticas de trabalho em todo o mundo. As convenções e recomendações abordam assuntos como liberdade sindical e negociação coletiva, igualdade de tratamento e de oportunidades, abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, promoção do emprego e formação profissional, segurança social, condições de trabalho, administração do trabalho e inspeção do trabalho, prevenção de acidentes de trabalho, proteção da maternidade e proteção de trabalhadores migrantes.

(Idem)

### **O caso das fontes comunitárias**

As fontes comunitárias também estão inseridas nas fontes internacionais. A União Europeia é constituída por órgãos que têm aptidão para elaborar e criar normas que são dirigidas aos Estados membros que as adotam nos seus ordenamentos jurídicos internos, usufruindo ainda de poder judiciário e processual de maneira a fazer cumprir essas normas.

A ordem jurídica comunitária desenvolve-se em dois níveis que estão relacionados hierarquicamente; tais são o direito comunitário originário e o direito comunitário derivado. O direito comunitário originário é também conhecido como “direito dos Tratados” pois a sua origem está presente em acordos intergovernamentais estabelecidos entre os Estados membros. O direito comunitário derivado é também conhecido como “direito dos órgãos comunitários” pois este é constituído por um conjunto das normas emitidas pelos órgãos comunitários competentes (Amado, 2009: 36). Dentro destes órgãos são produzidas fontes não vinculativas: as recomendações e os pareceres e fontes vinculativas que são os regulamentos, as diretivas e as decisões.

Na Constituição da República Portuguesa, no nº2 do artigo 8º relativo ao Direito Internacional, está determinada a receção automática do direito comunitário originário pelo Direito interno do nosso país, assim como as consequentes limitações da soberania.

### II.1.3. Hierarquia das fontes portuguesas

O artigo 8º da Constituição prevê que “as normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português”. Existe supremacia hierárquica das fontes internacionais relativa às normas internas, mas com a ressalva da Constituição – a nossa lei fundamental.

Seguida na ordem hierárquica está a lei ordinária, “oriunda do poder legislativo – Assembleia da república e Governo, traduzida em leis, decretos-lei e diplomas regulamentares” (Santos, 2009: 30).

Logo depois estão os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, como o contrato coletivo de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o acordo de empresa. Os usos estão no último lugar desta hierarquia e surgem quando a lei assim o determina.

O Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, e que já foi alvo de inúmeras alterações, é um marco na legislação laboral portuguesa porque antes do Código do Trabalho a nossa lei não dispunha de presunção de contrato de trabalho, que está previsto no artigo 12º.

O artigo 1º do Título I do Código do Trabalho, intitulado “Fontes específicas” diz que “O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé”.

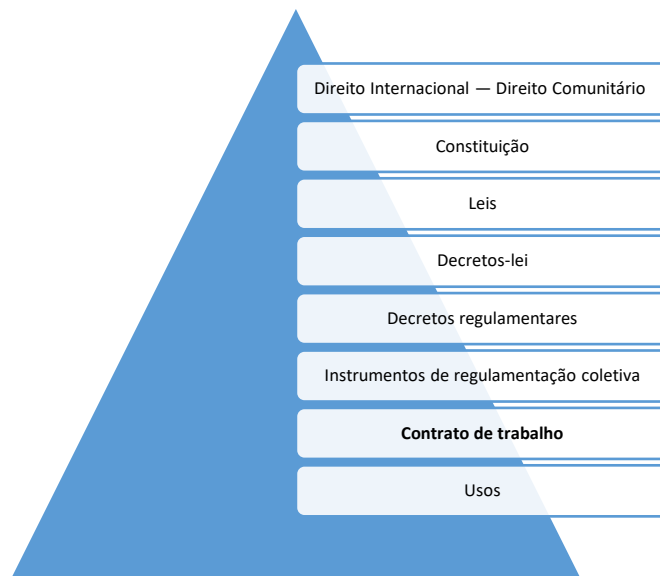
Através da explicação feita por Albano Santos, no *Código do Trabalho. Manual de Formação* (2009), percebemos o papel do contrato de trabalho entre as fontes de Direito:

Acrescem, ainda, como fonte específica do direito do trabalho, as normas constantes dos contratos individuais de trabalho, ou seja, aquilo que foi objeto de particular negociação entre as partes, naturalmente, desde que não contrariem normas legais ou do Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável, que sejam imperativas, isto é, que não possam ser afastadas pela vontade das partes, já que se destinam a salvaguardar princípios de interesse e ordem pública, que não estão na disponibilidade das partes.

(Santos, 2009: 30)

Cabe referir que, caso as normas laborais não fossem imperativas, o trabalhador, para manter o emprego, ficaria à total mercê do empregador, que imporiam condições de trabalho e de retribuição contrárias à dignidade humana e dos consequentes direitos dos trabalhadores.

No gráfico seguinte, podemos ver uma pirâmide relativa às fontes de Direito do Trabalho em Portugal.



*Gráfico 1 - Fontes de Direito do Trabalho em Portugal.*

Podemos observar que as fontes externas/internacionais ocupam o topo da pirâmide das fontes de Direito; estas têm de ter em conta a Constituição, que é a lei fundamental de Portugal. Depois, temos a lei ordinária que se divide em leis, decretos-lei e decretos regulamentares. Os instrumentos de regulamentação coletiva seguem-se e trazem aos trabalhadores e empregadores a possibilidade de estabelecerem regras nas relações de trabalho.

O contrato de trabalho é a fonte subsequente e não pode contrariar normas imperativas, ou seja, aquelas normas que contém uma ordem ou preceito a que todos estão obrigados, de maneira a que sejam garantidas princípios e direitos às partes contratuais.

Por último, temos os usos, os quais só devem ser utilizados quando não existem disposições da lei ou regulamentação de convenção coletiva sobre determinado assunto, e as partes não tenham determinado a sua vontade.

## II.2. Fontes de Direito do Trabalho em Espanha

No seguimento da apresentação das Fontes de Direito do Trabalho portuguesas, foi necessário fazer um estudo sobre as Fontes de Direito do Trabalho em Espanha, de maneira a que seja possível uma comparação entre as fontes dos dois países.

Relembro que é através do estudo das fontes que podemos perceber quais são as normas jurídicas que derivam das fontes, as que vão ser aplicadas em determinado momento e, ainda, podemos saber qual é o lugar que ocupa o contrato de trabalho entre estas fontes. Esse estudo irá facilitar a tarefa da tradução jurídica, que está vinculada ao Direito e por isso está relacionada com a cultura dos dois países, já que cada sociedade constitui a sua própria legislação, sendo esta moldada pela história de cada país. Cada ordenamento jurídico tem um sistema de funcionamento único, de modo que a aquisição e a perceção de conceitos relativos às fontes de Direito do trabalho irá facilitar a tarefa de tradução.

Augustin Villalba Zabala (2013: 1) comenta, sobre a definição de fonte e fonte de direito, que:

La palabra fuente, en sentido amplio, significa el lugar de donde mana una cosa, esto es, la razón primitiva de cualquier idea, por lo que aplicada tal expresión al Derecho implica tanto como averiguar el origen de éste. Por consiguiente, fuentes del Derecho, sea público o privado, son todas las causas capaces de originarlo.

Camilla Orsi (2015), no seu trabalho *Estudio comparado y traductológico inglés/español de contratos: el contrato de trabajo*, apresenta-nos um estudo sobre as fontes do Direito do Trabalho em Espanha, que muito nos ajudou na elaboração deste capítulo. Ela diz-nos que dentro das fontes de Direito do Trabalho temos duas divisões, tal como em Portugal, porém de outro tipo. Por um lado, estão as “fontes materiais”, que são os poderes sociais que podem fixar normas jurídicas, normalmente escritas, como por exemplo o Estado ou Organizações Internacionais; por outro, estão as “fontes formais”, que são os instrumentos ou meios pelos quais se estabelecem as normas.

Ao fazermos a comparação entre as fontes de Direito do Trabalho de Portugal e Espanha, a primeira diferença que encontramos está na sua divisão, já que em Portugal existe uma divisão entre fontes internas e externas: as internas têm origem no ordenamento jurídico português e as externas são fruto das relações internacionais e dos diversos tratados ratificados por Portugal. Em Espanha, a divisão das fontes é feita entre



fontes materiais e formais, como destacávamos anteriormente. Podemos dizer que as fontes materiais são um conjunto de fatores que influenciam a criação de normas e que as fontes formais são o lugar onde se encontram as normas, como é o caso da legislação ou do costume. Entre as semelhanças, vemos que em ambos os países a Constituição apresenta um carácter de fonte primária, sendo considerada como a fonte fundamental; outra semelhança que podemos apontar é relativa ao Direito Internacional e ao Direito Comunitário, em que ambos os países ratificaram diversos tratados internacionais e são membros da União Europeia, sendo que no elenco das suas fontes cabe destacar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e os regulamentos da União Europeia. Já no que diz respeito ao contrato de trabalho, os países apresentam algumas diferenças: em Portugal o contrato de trabalho é considerado “fonte específica” do Direito do Trabalho sendo regulado pelo Código de Trabalho; em Espanha, o contrato de trabalho é considerado fonte formal e é regulado pelo *Estatuto de los Trabajadores*.

### **II.2.1. Fontes Materiais**

Ficamos devedores dos esquemas já estabelecidos por Orsi (2015), no que diz respeito à divisão das fontes materiais e formais. Nas fontes materiais destaca-se a sociedade de onde provêm a Constituição espanhola de 1978, os costumes e os princípios gerais do Direito; o Estado, que pode elaborar leis e normas através do Parlamento; as Comunidades Autónomas, em conformidade com os poderes normativos da sua competência. Temos ainda os representantes dos trabalhadores e dos empregadores que negociam as convenções coletivas; e os tribunais que interpretam e aplicam as normas através das sentenças.

### **II.2.2. Fontes Formais**

Quanto às fontes formais, temos a Constituição de 1978, as leis e normas com força de lei, as regulamentações, as normas internacionais e supranacionais, as convenções coletivas, os contratos de trabalho, os usos e costumes locais e profissionais.

#### **Constituição espanhola de 1978**

Roldán (2009: 4) fala-nos sobre a importância da Constituição e sobre o seu papel fulcral dentro das fontes de Direito, em Espanha.

Es la norma fundamental porque es la más importante de todas. La Constitución es una norma de carácter programático, aunque al mismo tiempo tiene la posibilidad de ser aplicada directamente en una contienda judicial.

A Constituição é a norma suprema e fundamental do sistema espanhol. Por um lado, configura e classifica os poderes do Estado; por outro, define os limites do poder e os direitos e as liberdades fundamentais e os objetivos e benefícios que as autoridades públicas devem outorgar em benefício da comunidade. A Constituição é também a primeira norma do sistema que define o sistema de fontes formais do Direito; desta forma, uma lei só será válida ou um regulamento só será vinculativo se forem emitidos como previsto pela Constituição e se respeitarem o seu conteúdo. Além disso, é estabelecida outra garantia para a sua plena execução: se um juiz achar que uma norma regulativa é contrária ao determinado pela Constituição, essa norma não se deve aplicar. Porém, caso a regra tenha força de lei e o juiz levantar dúvidas sobre a sua constitucionalidade, antes de a aplicar deve mover esta questão para o Tribunal Constitucional, o qual se irá pronunciar sobre a constitucionalidade da lei (Rodríguez, 2004).

De acordo com o artigo 1.1 da Constituição espanhola, “O sistema de relações laborais da Constituição espanhola, faz parte do modelo de Estado social e democrático de Direito”. Desta forma, juntamente com os direitos individuais tradicionalmente reconhecidos nas constituições, são também reconhecidos outros direitos de conteúdo social que implicam uma atuação por parte do Estado, nomeadamente em matéria de emprego e respeitantes ao trabalho e às condições para o seu desempenho.

O conteúdo relativo ao âmbito do trabalho presente na Constituição pode dividir-se em três partes: os direitos fundamentais, os direitos e liberdades dos cidadãos e os princípios económicos e sociais. Segundo Orsi (2015: 15), nos direitos fundamentais destacam-se princípios como a liberdade sindical e o direito à greve, o direito à igualdade e não discriminação, e o direito à vida e à saúde. Nos direitos e liberdades dos cidadãos estão presentes o direito ao trabalho e o direito à progressão na carreira, o direito à livre escolha de profissão, o direito à negociação coletiva e à eleição de disposições de mediação coletiva, o direito a um salário adequado e o direito a liberdade empresarial. Por último, e quanto aos princípios económicos e sociais, está o Direito à Segurança Social, o direito de realizar políticas orientadas ao pleno emprego e estabilidade económica, o direito à segurança e higiene no trabalho, o direito a intervalos de descanso e a férias e o dever de proteger os deficientes, a terceira idade, os utilizadores e consumidores.

## **As leis orgânicas, ordinárias, decreto-lei, decretos legislativos e regulamentação**

A segunda fonte formal do Direito do Trabalho em Espanha é representada pelas leis. Segundo Roldán (2009: 5), “El siguiente escalón a la Constitución, es la ley orgánica... el 3º escalón es el más amplio y es el de las leyes ordinarias”. A Constituição espanhola engloba quatro tipos de normas com força de lei: as leis orgânicas, as leis ordinárias, os decretos-lei e os decretos legislativos. As leis orgânicas, como é sabido, devem ser aprovadas pelo Congresso por maioria absoluta mediante votação; estas leis regulam os direitos de liberdade de associação e de greve. As leis ordinárias, contemplam o que não é da competência das leis orgânicas. O citado autor comenta que “Como la ley es lo fundamental, por ley ordinaria puede regular sobre lo que quiera menos lo que sea por ley orgánica”. Os decretos-lei devem ser aprovados pelo Governo em casos excepcionais. Finalmente, os decretos legislativos têm força de lei e são transferidos desde o poder legislativo ao poder executivo.

Existe ainda um *reglamento*, em Espanha, que é uma norma jurídica com menor peso legal e cujo papel se limita a desenvolver ou aplicar uma lei regulamentar.

### **Convenções coletivas**

Existem também as convenções coletivas, as quais são uma fonte material que é própria do Direito do trabalho, em que a autoridade é concedida aos representantes dos trabalhadores e empregadores para regular as relações de trabalho por meio de acordos vinculativos. A convenção coletiva é a manifestação de autonomia coletiva, pois é o acordo entre representantes dos trabalhadores e empregadores com o objetivo de regular as condições de trabalho. De acordo com Roldán (2009: 3), em conformidade com o artigo 2.2 do *Estatuto de los Trabajadores* vemos que: “Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo, productividad y relaciones laborales a través de las obligaciones que se pacten”.

### **Tratados Internacionais**

Quanto às normas internacionais e comunitárias, no âmbito do Direito do trabalho, são especialmente importantes as da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As

funções desta Organização são a aprovação de convenções e o acompanhamento da execução das mesmas, bem como gerar recomendações.

Los convenios constituyen el instrumento jurídico fundamental a través del cual la OIT persigue sus fines; los convenios, cuya propuesta se presenta a las autoridades estatales, pueden ser ratificados por éstas o no, en cuyo caso tendrán que informar a la OIT sobre la razón de su falta de ratificación.

(Roldán, 2009: 15)

Em Espanha, tanto a Constituição como o Código Civil estipulam que os tratados internacionais, uma vez publicados, fazem parte do direito interno. Estes devem ser ratificados pelo órgão competente e ocupam uma posição superior às leis, já que as suas disposições só podem ser revogadas, alteradas ou suspensas na forma prevista pelos tratados ou de acordo com as regras do direito internacional.

### **O Direito Comunitário**

Segundo Rodríguez (2004), quanto ao Direito Comunitário, a União Europeia regula, sob a jurisdição partilhada com os Estados membros, assuntos como a melhoria do ambiente de trabalho, das condições de trabalho, a formação dos trabalhadores, a igualdade de oportunidades no mercado laboral e a integração de pessoas excluídas do mercado de trabalho. Porém, estão fora do alcance da União Europeia as remunerações, o direito de associação e sindicalização, o direito à greve e o direito ao *lock-out*. Para atingir os seus objetivos, a União Europeia oferece um conjunto de regulamentos que constituem o chamado direito derivado e que juntos formam o chamado “adquirido comunitário”, que deve fazer parte do direito de qualquer Estado que pertença à União Europeia.

Os tipos de normas comunitárias são os regulamentos que formulam disposições gerais, como “atos aplicáveis em todos os Estados membros e de maneira uniforme”; as diretivas são “atos que fixam os objetivos a alcançar, mas deixam aos Estados-membros a escolha dos meios para os alcançar”; as decisões são consideradas “atos individuais dirigidos a destinatários específicos”, têm caráter obrigatório e são diretamente aplicáveis; as recomendações não são obrigatórias e servem apenas para padronizar as políticas dos Estados-membros (Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, s.d.).

## **Costume**

Por último, cabe referir o costume como fonte do Direito do Trabalho. Roldán (2009: 2) define o mesmo como a “práctica repetida de una determinada conducta, impuesta por el uso social pero con intención de regular jurídicamente el asunto de que se trate”. O costume só é aplicado quando não existe disposição legal sobre determinada matéria, ou nos casos em que exista uma remissão expressa na lei. Para poder ser considerada fonte efetiva de direito, o costume tem de cumprir com os seguintes requisitos: ser local ou profissional, isto é, deve existir numa determinada localidade, ou pertencer a um setor profissional próprio.

### **II.2.3. Hierarquia das fontes espanholas**

“A coexistência de diversas fontes pode criar problemas na hora de estabelecer que norma se deve aplicar ou como deve ser aplicada”, comenta Orsi (2015: 17), no seu trabalho mencionado anteriormente, apresentando-nos uma divisão hierárquica das fontes que decidimos inserir numa pirâmide para assim facilitar a sua compreensão. Importa ainda referir que, para resolver estes problemas, os tribunais usam os princípios da aplicação e interpretação do Direito.

Em seguida, podemos ver o gráfico referente à ordem hierárquica das fontes espanholas, e correspondentemente, das normas que delas derivam para a sua aplicabilidade:

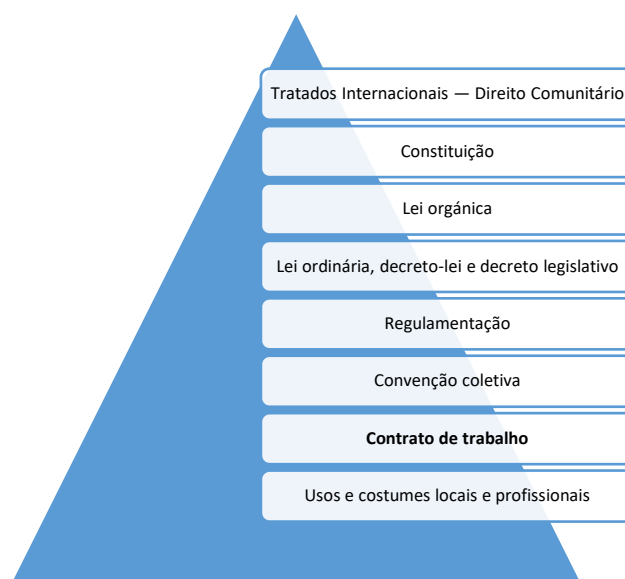


Gráfico 2 - Fontes de Direito do Trabalho em Espanha.

Importa assinalar o que a autora citada anteriormente refere, acerca do lugar que ocupa o contrato de trabalho entre as fontes de Direito: “Cabe mencionar el contrato de trabajo como fuente formal, el cual tiene fuerza de ley entre las partes contratantes (art. 1091 Código Civil), aunque no crea derecho objetivo”

Rodríguez (2004), comenta que o contrato de trabalho também é considerado “fonte de relação laboral”, segundo o artigo 3.1.c do *Estatuto de los Trabajadores*. O que significa que a relação laboral entre o empregador e o trabalhador é regulada, para além da legislação laboral, pela vontade das partes declarada no contrato, que em condições especiais pode estabelecer condições menos vantajosas que as previstas na legislação laboral. O contrato declara a autonomia individual das partes contratuais. Em alguns casos são assinados os chamados *acuerdos individuales en masa*, onde a empresa pacta, com um vasto número de trabalhadores, condições individuais que contrariam algumas condições estabelecidas nas convenções coletivas. Os Tribunais decidiram, em certas circunstâncias, a favor das convenções coletivas em detrimento destes pactos, pois, por vezes, constata-se favorecimentos para o trabalhador, e é ilícito pelo artigo 3.1 do *Estatuto de los Trabajadores* causar-lhes danos prejudiciais. Por isso a autonomia coletiva e a individual não se encontram em oposição, mas sim em complementaridade.

### **CAPÍTULO III – O DISCURSO JURÍDICO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

“A aposta no “trabalho precário/trabalho flexível” em detrimento do contrato de trabalho tradicional está cada vez mais presente nos mercados de trabalho da Europa, o que pode provocar um crescimento económico mais rápido e uma maior adaptação à lógica de mercado da sociedade globalizada, seguindo uma concepção de justiça social que assenta na sociedade de oportunidades, mas que não cria uma sociedade mais igualitária.”

Teresa Sá (2010)





A principal tarefa do tradutor é transladar um texto de uma língua para outra. Para que essa tarefa seja possível é necessário entender os diferentes aspetos presentes no texto que irá traduzir. No caso da tradução jurídica de contratos de trabalho é necessário respeitar e entender as características do texto de partida, para que possamos traduzir de forma adequada. Se o tradutor não tiver as características do texto de partida em conta na hora da tradução, é possível que o público-alvo tenha dificuldades na leitura do texto, quer por a sua macroestrutura não ser respeitada, quer pelo emprego errático da linguagem jurídica.

Neste capítulo iremos analisar algumas características textuais que achamos pertinentes nos contratos laborais de Portugal e Espanha, de modo a que o seu entendimento possa facilitar a tarefa da tradução. Também iremos apresentar considerações sobre os contratos de duração temporária do ponto de vista social. Por fim, iremos expor as principais peculiaridades legais destes documentos nos dois países.

### **III.1. Algumas características textuais dos contratos laborais em Espanha e Portugal**

Decidimos iniciar este capítulo pela análise do género textual a que pertencem os contratos de trabalho, como documentos que iremos traduzir neste projeto. É importante entender as suas peculiaridades e características. O tradutor jurídico, ao traduzir um texto, deverá conhecer as características do género a que este pertence. No caso dos contratos, devemos conhecer a estrutura dos contratos, o seu estilo e a sua terminologia e fraseologia, de forma a saber distinguir qual é o tipo de contrato com que nos deparamos. Para além disso, é importante conhecer a fundo as leis que o regem. O tradutor que (re)conheça o género textual que está a traduzir verá a sua tarefa facilitada. De acordo com Alcaraz & Hughes (citado em Durão, 2008: 48), os géneros textuais referem-se a um conjunto de textos característicos de determinada comunidade científica ou grupo profissional que se distinguem pelo vocabulário utilizado, forma e estilo, e que desempenham uma função específica:

‘genre’ or ‘text type’ refers to each of the specific classes of texts characteristic of a given scientific community or professional group and distinguished from each other by certain features of vocabulary, form and style, which are wholly function-specific and conventional in nature.

Os autores, ao discutirem as características formais e estilísticas do género, dizem que este partilha uma macroestrutura, uma função comunicativa, uma modalidade discursiva, um nível léxico e sintático e convenções sócio-pragmáticas. A macroestrutura do texto é

a sua estrutura global. A função comunicativa surge normalmente expressa, nos contratos, por um verbo performativo. A modalidade discursiva é o que o género apresenta, como a descrição ou exposição, visando satisfazer as expectativas discursivas dos destinatários. Quanto ao nível léxico e sintático, este reflete as unidades e características formais presentes num texto. As convenções sócio-pragmáticas são marcadas pela hierarquia jurídica e estão relacionadas com o registo (Idem).

Importa também referir a importância da recolha de contratos de trabalho reais e fidedignos para a sua análise. Segundo Mayoral Asensio (2007: 1), estes devem representar a realidade contratual e ser frequentes, sendo que a validade de um contrato não depende da forma como foi redigido, mas sim das obrigações que estabelece. A seleção de documentos para a realização deste trabalho, embora não seja minuciosa, é representativa da realidade laboral vivida nos dois países. Tentamos que a nossa recolha mostrasse as especificidades presentes neste (sub)domínio.

Segundo Borja Albi (citado em Burkhanova, 2013: 11), os textos jurídicos seguem padrões de escrita desde há muitos anos, dado que estes têm de respeitar o cumprimento de normas jurídicas:

Por su naturaleza normativa, el Derecho tiende a la recopilación y a la codificación, de modo que a lo largo de la historia los juristas han ido generando documentos muy estereotipados y repetitivos que constituyen géneros textuales perfectamente definidos, que llamamos ‘géneros jurídicos’.

Para descrever o género textual dos contratos de trabalho gostaríamos de apresentar a classificação de géneros textuais de Borja Albi (citado em Orsi, 2015: 36) que nos fala na existência de seis categorias de classificação de géneros textuais, com os subgéneros correspondentes: os textos normativos, os textos judiciais, os textos pertencentes à jurisprudência, os textos de aplicação do direito (público e privado), os textos doutrinários e as obras de referência. A categoria onde se situa o contrato de trabalho é a dos textos de aplicação do direito (público e privado), já que estamos perante um contrato entre um trabalhador e um empregador cuja função é constituir uma relação laboral por mútuo acordo, em que o trabalhador prestará os seus serviços em troca de uma remuneração paga pelo empregador.

Segundo Álvarez, 2002 (citado em Orsi 2015: 39), a linguagem dos contratos apresenta características da linguagem jurídica e administrativa, e diz respeito a áreas do Direito Mercantil, Civil ou Laboral já que regula atividades comerciais, dos serviços ou

do trabalho. Para fundamentar a tarefa da tradução, iremos analisar algumas características presentes nos contratos de trabalho. No que respeita a macroestrutura dos contratos, embora possam existir exceções já que certos contratos apresentam uma redação própria, quase todos os contratos apresentam uma estrutura similar. Após o título do contrato que indica a sua modalidade, encontramos um sector que nos apresenta as partes contratuais e são indicados elementos identificativos das mesmas. Em alguns casos encontramos um preâmbulo que indica que as partes contratuais concordam com o estabelecido no contrato. As cláusulas contratuais especificam os direitos e deveres dos outorgantes; estas são normalmente ordenadas numericamente e indicam como irá decorrer a prestação de trabalho. Por fim, está presente uma frase de encerramento, que normalmente indica o local de celebração do contrato e a data, sendo que o contrato é validado pela assinatura das partes.

Orsi (Idem) também faz referência às “fórmulas estereotipadas” que segundo Álvarez (citado em Durão, 2008: 44) são características da linguagem jurídica:

La distribución del contenido se sirve, entre otros recursos de las *fórmulas estereotipadas*. Estas formas convencionales o clichés cumplen una función demarcativa fundamental. Su empleo no es oscuro, ya que contribuyen a delimitar las partes en que se estructura cada escrito, produciendo al mismo tiempo la cohesión entre ellas. Facilitan, además, el proceso de recepción e interpretación, puesto que ayudan a identificar de forma inmediata las distintas partes del texto.

Podemos encontrar esta característica nas duas línguas (português e espanhol). Apontamos como exemplos em português: ‘O presente contrato’, ‘nos termos da lei’, ‘nos termos e para os efeitos’ ou ‘de acordo com as disposições’. Em espanhol podemos destacar os seguintes exemplos: *conforme a*, *mediante acuerdo de las partes* ou *en el supuesto de*. Também gostaríamos de comentar o uso de “léxico relacional e simbólico”: segundo Alcaraz Varó y Hughes (citado em Orsi 2015: 40), o léxico relacional serve para relacionar as diferentes unidades de uma oração e do discurso jurídico, enquanto o léxico simbólico permite representar a realidade. Como exemplos de léxico relacional em contratos portugueses temos ‘de acordo com’, ‘conforme’ ou ‘em conformidade com’; nos contratos espanhóis podemos encontrar *según*, *con arreglo a* ou *en concepto de*. No que diz respeito ao léxico simbólico, temos como exemplos em português ‘legislação’ ou ‘norma’, e em contratos espanhóis encontramos exemplos como *real decreto* ou *directiva transitoria*.

Outro fator relevante dos contratos de trabalho, que é comum à linguagem jurídica, é o uso de formas impessoais que criam um certo distanciamento em relação ao texto, o que não ocorre na linguagem comum. Temos como exemplo em contratos espanhóis a seguinte frase:

Se aplicará lo establecido en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Em português, destacamos a seguinte frase:

Em tudo o mais não expressamente estipulado neste contrato aplica-se a legislação coletiva aplicável, e, no que for omissa, a legislação laboral aplicável.

Existem outras características morfossintáticas que conferem à linguagem jurídica dos contratos um cunho conservador, como são as construções frásicas extensas em que se nota um vasto uso da pontuação (Durão, 2008: 45). Podemos verificá-lo nos seguintes exemplos:

O Trabalhador, quer durante a vigência do presente contrato, quer após a cessação do mesmo, deverá guardar absoluto segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou documentos, independentemente da forma como foram adquiridos, nomeadamente respeitantes à gestão, contabilidade e finanças, respeitantes a conhecimentos e segredos técnicos, industriais ou comerciais, respeitantes a negócios e à composição e identificação da carteira de clientes e fornecedores, referentes à 1º Outorgante ou a quaisquer outras pessoas, singulares ou colectivas, que se relacionem com aquela, nomeadamente gerentes, directores, trabalhadores, clientes, fornecedores e parceiros.

A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006.

Porém, este tipo de características é mais comum aos contratos portugueses, não sendo tão notável nos contratos espanhóis, talvez porque o modelo oficial espanhol de contratação tenha sido elaborado com o intuito de ser compreendido sem ambiguidades e afastar qualquer tipo de dúvida.

Quanto ao vocabulário, digamos que não é comum encontrar latinismos na linguagem contratual laboral, porque o contrato de trabalho abrange um grande número de pessoas de diferentes níveis educativos, o que significa que muitos dos seus intervenientes podem não entender este tipo de formas cultas. Camilla Orsi (2015: 41) destaca o uso dos prefixos latinos sub-, ex- e re- como *subsídio*, *exigir* ou *requerir*, sendo que nos nossos textos encontramos como exemplos: *subvención*, *extinción*, *retribución* ou ‘subordinado’, ‘exercerá’, ‘execução’ e ‘registo’, assim como também o uso de estrangeirismos na

linguagem contratual, podendo encontrar anglicismos como ‘e-mail’ e a fórmula frequente calcada do inglês *y/o* nos contratos analisados.

É também importante destacarmos o estudo do vocabulário, onde se encontram um grande número de termos jurídicos. Uma das características de destaque da terminologia jurídica é a nominalização, para indicar atos ou práticas (Durão: 2008, 43), como podemos verificar nas seguintes frases:

Nos termos do nº 1, do art. 144º, do Código do Trabalho, a **celebração** do presente contrato com indicação do respectivo fundamento legal, e a sua **cessação** serão objecto de **comunicação** à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais onde o trabalhador esteja filiado, existentes na empresa (caso existam), no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

A la **finalización** del contrato de [...] el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una **indemnización** de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006. En el supuesto de **extinción** por desistimiento en la relación laboral de Empleados/as de Hogar se tendrá derecho a la **indemnización** prevista en el [...].

Orsi faz uma divisão dos termos presentes na linguagem contratual: em *términos jurídicos* (termos jurídicos), *términos subtécnicos* (termos sub-técnicos) e *palabras generales* (palavras gerais). Auxiliando-nos do trabalho desta autora (2015, 40-45), podemos dizer que os termos jurídicos são termos que apresentam um só sentido, o que significa que o tradutor terá a certeza sobre o seu significado. Nestes termos existe a subdivisão entre unidades léxicas simples e compostas. Dentro das unidades léxicas simples encontramos nos termos em espanhol como *cotización* e *concertación*, ou termos em português como ‘cessação’ ou ‘rescisão’. Nas unidades compostas encontramos termos como *jornada máxima legal*, em espanhol, ou ‘retribuição mensal ilíquida’ e ‘convenção coletiva de trabalho’, em português.

Os termos sub-técnicos são termos que pertencem à linguagem corrente, mas no contexto da linguagem jurídica adquirem outro significado. Estes termos apresentam dificuldades ao tradutor, que terá que ter em conta o contexto em que surgem para evitar uma interpretação equivocada. Um bom exemplo de um termo sub-técnico é ‘denúncia’, que dentro do contexto dos contratos consiste em declarar o desejo de terminar um contrato celebrado com outro interveniente. Nos contratos espanhóis, a autora citada anteriormente dá-nos o exemplo de *deducir*, que pode significar a apresentação de conclusões, enumerar, ou também descontar. Nós podemos apontar o caso de *resolución*,

que pode ter como significados: o ato de resolver, o decreto de uma entidade judicial ou governamental, e, no caso da *resolución contractual*, a cessação do que é estipulado pelo contrato.

As palavras gerais são termos da linguagem corrente, mas que surgem regularmente na linguagem jurídica. Dentro deste tipo destacam-se termos como ‘forma escrita’, ‘deslocação’ ou ‘local’, nos contratos portugueses; e termos como *descanso*, *distribución* ou *duración*, nos documentos espanhóis. Algumas destas palavras quando aliadas a outras palavras podem formar novos termos; temos o exemplo de *distribución horaria*, que é o número de horas pelas quais o trabalho será distribuído, ou ‘local de trabalho’ que é o local onde se desempenha o trabalho.

Segundo a autora referida anteriormente, dentro do vocabulário jurídico contratual dos dois países, também se destacam outros tipos de características. Uma delas são as palavras simples que apresentam significados diferentes; em português temos o exemplo da palavra ‘termo’, que dependendo do contexto pode significar o fim de um contrato, ou o prazo em que o mesmo está em vigor; já em espanhol, a palavra *servicio* pode referir-se ao exercício de funções ou a uma organização que tem por finalidade satisfazer as necessidades de alguém. Notam-se algumas palavras compostas ligadas por um hífen, como por exemplo ‘boa-fé’ e ‘decreto-lei’ em português, ou *decreto-ley* e *ex-internos*, em espanhol. Existem ainda termos formados através de diferentes estruturas: com nome + adjetivo temos o exemplo de ‘dados pessoais’ ou ‘período experimental’ em português, e *domicilio social* em espanhol; compostos de nome + de + nome temos como exemplo ‘subsídio de desemprego’ em português, ou *fecha de nacimiento* em espanhol; nome + preposição + nome em que temos o exemplo de ‘contrato sem termo’ em português, ou *extinción por desestimiento* em espanhol; os casos de nome + nome aparecem no vocabulário contratual português: ‘contrato promessa’ e em espanhol: *salario base*. Nota-se também a presença de sintagmas extensos que apresentam uma estrutura complexa, como ‘regime de fixação e distribuição de horários de trabalho’ e ‘dia completo de trabalho efetivo’ em português, ou *sistema de clasificación profesional vigente en la empresa e trabajador a tiempo completo comparable*, em espanhol. Palavras derivadas pelo uso de diferentes prefixos ou sufixos, tais como ‘deslocação’, ‘desenvolver’, ‘polivalente’ ou ‘confidencialidade’ em português, ou *discapacidad*, *convencionalmente*, *desempleado* e *cofinanciado*, em espanhol. Notamos, ainda, o uso de siglas para denominar a legislação ou instituições, como é o caso de ‘CCT’ (Convenção Coletiva de

Trabalho) e ‘EEE’ (Espaço Económico Europeu) ou *BOE* (Boletín Oficial del Estado) e *R.D. Legislativo* (Real Decreto legislativo).

No que respeita a características sintáticas presentes nos contratos, destacamos as construções em que está presente o uso do gerúndio, as quais conferem ao texto de natureza legal certa formalidade. Nos contratos que traduzimos destacamos os seguintes exemplos:

O presente contrato não está sujeito a termo, certo ou incerto, **iniciando-se** em 01 de Setembro de 2016.

A Primeira Outorgante poderá, a qualquer momento, alterar a forma de pagamento do subsídio de refeição, desde que **notificando** o Segundo Outorgante com 30 dias de antecedência relativamente à data em que a alteração produz efeitos.

Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en [...]aún **tratandose** de la actividad normal del a empresa.

Outro recurso regularmente utilizado nos contratos de trabalho é o uso de sintagmas extensos, como podemos verificar nas seguintes frases:

O Segundo Outorgante aceita, desde já, e sem qualquer tipo de reservas, as modificações que, por necessidade de serviço, se possam vir a verificar no **regime de fixação e distribuição dos horários de trabalho** que sejam determinadas pela Primeira Outorgante, dando, consequentemente, o seu acordo expresso às alterações do respetivo dia de descanso semanal, obrigatório e/ou complementar por parte da Primeira Outorgante.

Se entenderá por “**trabajador a tiempo completo comparable**” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Este tipo de recurso procura afastar qualquer tipo de dúvidas, o que é essencial na linguagem jurídica, porém podem apresentar dificuldades ao tradutor, que deve tentar manter essa especificidade no texto de chegada.

É também comum encontrarmos nos contratos o uso de tempos verbais que garantem um carácter obrigativo e de dever ao texto. Como exemplo temos o uso do futuro do indicativo: “deverá”, “exercerá”, “pagará”, “prestará” ou *prestará, extenderá, percibirá e regulará*. Por outro lado, também é possível encontrarmos o uso do presente do indicativo, como podemos verificar nas seguintes frases:

**A Trabalhadora compromete-se** a manter total confidencialidade dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à Entidade Patronal e aos clientes desta.

**O Trabalhador tem** direito a um período de férias remuneradas nos termos estabelecidos pela legislação aplicável.

**El contrato se concierta** para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en [...]

Que el contrato temporal que **se celebra** (marque la casilla que corresponda), **se realiza** con las siguientes cláusulas específicas:

É também de destaque o uso de expressões em que a especificação de obrigação surge de forma objetiva, como podemos constatar nas frases:

A Trabalhadora obriga-se a realizar **todas as deslocações necessárias à execução das suas funções**.

El/la empresario/a, durante este tiempo, tendrá cumplida **la obligación del pago** del salario que corresponda al/a la trabajador/a [...]

Encontramos, ainda, ao longo destes contratos uma forte presença de advérbios como ‘livremente’, ‘efetivamente’, ‘definitivamente’ ou *solamente* e *indefinidamente*, que servem para indicar o modo como deverá proceder a ação (C. Orsi: 44).

Concluindo, encontramos semelhanças entre a linguagem jurídica presente nos contratos de trabalho portugueses e espanhóis, e é através do entendimento das características formais e lexicais destes documentos que o tradutor poderá encontrar referências que lhe permitam encontrar as equivalências necessárias. Porém, este deve ter em conta que as semelhanças também podem causar equívocos, já que na linguagem jurídica também existem os “falsos amigos” (Durão: 47).



### III.2. A precariedade laboral e os contratos de duração temporária

Depois de percebermos algumas características textuais do contrato de trabalho, é importante situá-lo no contexto social em que vivemos. Como jovem que está a iniciar-se na vida laboral, deparo-me com um mercado de trabalho em que os contratos de trabalho de carácter temporário são os mais abundantes, de modo que é a realidade contratual que a minha geração vai encontrar, embora também abranja outras faixas etárias. Desse modo, a importância social deste tema é evidente pois engloba um grande número dos trabalhadores atuais e faz parte da realidade de muitas empresas, como veremos posteriormente.

Segundo aponta o diário espanhol *El Mundo*, na notícia de novembro de 2016 “La OIT advierte de la generalización de los empleos precarios”, a precariedade relativamente aos empregos de carácter temporário é um problema endémico do mercado do trabalho espanhol, segundo a Organização Internacional do Trabalho, mesmo em setores em que tradicionalmente não existia este tipo de contratação. O estudo “O emprego atípico no mundo”, elaborado pela OIT, analisa uma vasta gama de estudos sobre os aspetos económicos e jurídicos destas formas atípicas de emprego, bem como as consequências para as empresas a níveis de segurança e saúde do trabalho. A OIT coloca Espanha entre os “campeões do emprego temporário”, ao lado de Polónia e Portugal. Veja-se no seguinte gráfico relativo a 2016.

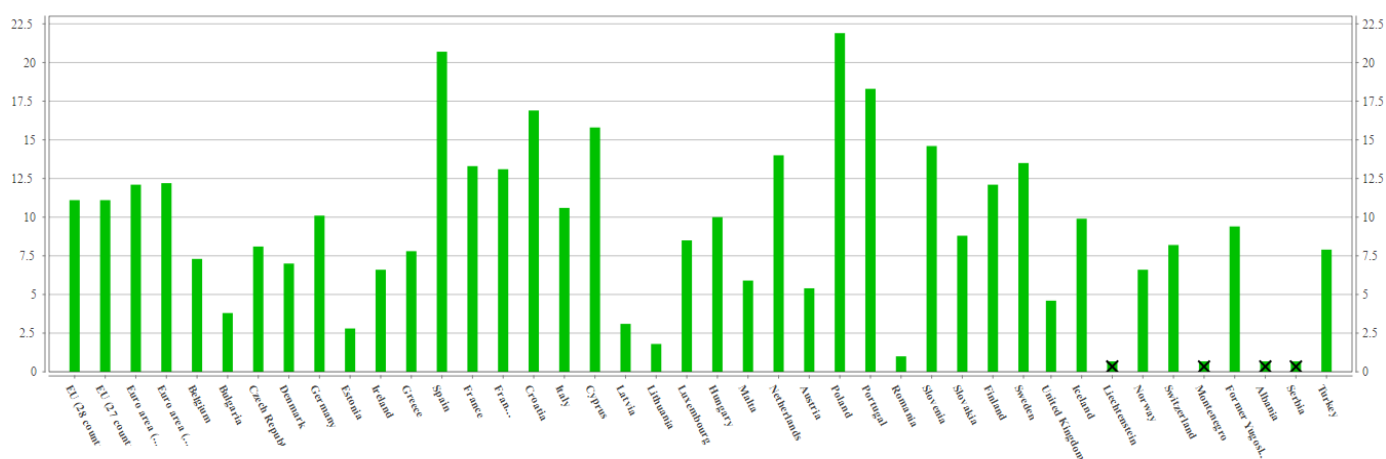


Ilustração 1 - Trabalhadores temporários em relação ao número total de trabalhadores em 2016. (Fonte: EUROSTAT, 2016)

Assim, é considerado que o emprego caracterizado como atípico é aquele que tem caráter temporário, seja aquele que é realizado a tempo parcial ou o trabalho temporário

através de agências ou empresas. Nota-se também uma transição em direção ao emprego atípico e um aumento deste nos países industrializados, bem como um aumento do emprego precário em setores em que o tipo de contratação era predominantemente estável.

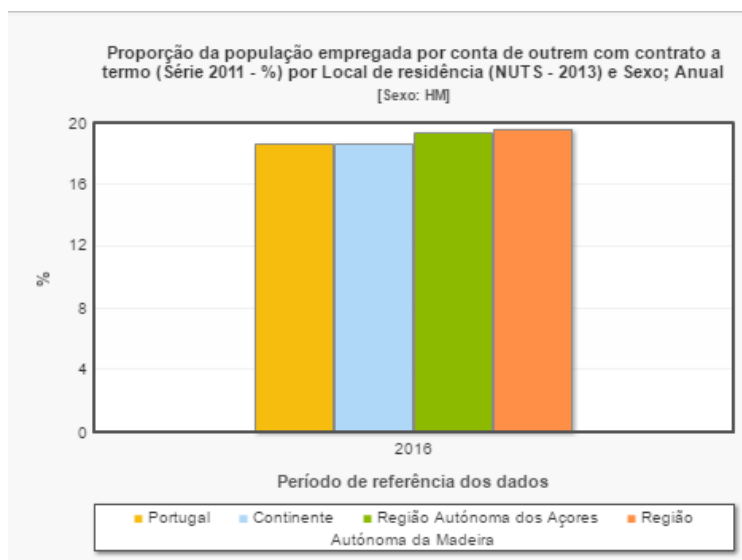
A utilização destas modalidades traz consequências aos trabalhadores em quase todos os aspetos das condições de trabalho. Em primeiro lugar está a segurança no emprego: em muitos casos é mais provável passar de um trabalho temporário para o desemprego, quando deveria passar-se para um trabalho fixo. Também existe a problemática da retribuição, já que em Espanha existem diferenças de cerca de 30% entre trabalhadores temporários e outros que desempenham a mesma função mas com outros tipos de contratação.

Por outro lado, este tipo de contratação também traz repercussões para as empresas. Apesar de existir poupança nos custos iniciais com este tipo de contratação, a longo prazo esta poupança pode ver-se anulada pelas perdas relativas à menor produtividade dos empregados temporários. Em relação à segmentação do mercado de trabalho, o uso generalizado da contratação atípica pode reforçar a mesma originando um grupo de trabalhadores com condições de trabalho inferiores e com vulnerabilidade, e outro grupo com uma situação favorável. No âmbito social, este fenómeno tem consequências como a dificuldade dos trabalhadores temporários em terem acesso ao crédito de habitação, trará mais dificuldade aos jovens em emanciparem-se e aumentará a idade para contrair matrimónio e ter filhos.

Além de Espanha, também em Portugal, diz o jornal *Expresso* (na notícia de março de 2016, “Mais vale ter trabalho precário do que desemprego? Retrato do Portugal precário”), que a taxa de trabalho precário ultrapassa os 20%, em quanto que a média europeia é de 12,3%. O grupo dos jovens é o dos mais afetados por não conseguirem encontrar um emprego permanente. Em 2011 existiam 766 mil trabalhadores com contratos de trabalho a prazo, número que subiu para 828 mil trabalhadores, em 2015.

Atualmente, o mercado de trabalho no nosso país está repleto de propostas de trabalho precário. Existe a ideia de que ou se aceita uma situação de trabalho precário ou, então, ficamos condenados ao desemprego. Perante o elevado número de desempregados, as pessoas tendem a aceitar condições piores para poderem estar no mercado de trabalho. Dados do Instituto Nacional de Estatística, de 2016, mostram que 18,3% dos

trabalhadores portugueses por conta de outrem têm um contrato a prazo, como vemos no seguinte gráfico que contempla a população empregada:



*Ilustração 2 - Proporção de população empregada por conta de outrem com contrato a termo em 2016.*  
(Fonte: INE, 2017)

É importante frisar que este tipo de contratação cria incerteza para todos: os trabalhadores perdem estabilidade e torna-se mais difícil projetarem o seu futuro. Aliás, esta precariedade não afeta só os trabalhadores, pois as empresas e organizações veem o vínculo e relações com os trabalhadores mais difíceis.

Através destes dados podemos perceber que os contratos de trabalho a prazo ou temporários representam uma grande parte da contratação em Portugal e Espanha. De acordo com Kalleberg (2009), o trabalho precário deriva do aumento da globalização (interdependência econômica e as suas consequências, como um aumento do comércio internacional e maior circulação de capital, produção e trabalho) e da expansão do neoliberalismo (conceito que implica desregulamentação, privatizações, autoridade fiscal, livre comércio e cortes nas despesas sociais). Atualmente, a precariedade laboral tem características especiais que se enquadram na nova fase de desenvolvimento do sistema capitalista, como refere Castells (citado em Sá 2010: 13): “Em qualquer processo de transição histórica, uma das mais diretas expressões de mudança sistémica é a transformação da estrutura ocupacional e do emprego”.

Um das causas que levam ao aumento deste tipo de trabalho é a de que estes países têm uma economia centralizada em setores económicos de carácter sazonal como

o setor primário, a restauração, hotelaria, construção e em pequenas empresas. Portugal e Espanha têm uma economia centrada em setores que demandam um maior número de trabalhadores temporários, o que influencia a estrutura do mercado de trabalho. O fundamento de que estes países necessitam mais de atividades cuja procura é inconstante e de baixa qualificação da mão-de-obra, faz com que os empregadores contratem novos trabalhadores através de contratos de duração temporária. Visto assim, este tipo de contratação tornou-se até “necessária”, na opinião de muitos. Segundo esta teoria, “a contratação temporária é o resultado do tipo de empresas presentes nestes dois países e dos setores em que estas se situam” (Llaneras e Galindo, 2013).

Por outro lado, vivemos num mundo em que a conjuntura económica, política e social admite diversas novas formas de emprego precário contrárias ao padrão tradicional de contratação laboral, baseado no trabalho a tempo inteiro por tempo indeterminado. Deste modo, surgiram novas formas de trabalho que vão de mãos dadas com os contratos a tempo parcial, os contratos a termo resolutivo, os contratos temporários e o de prestação de serviços.

A criação destas novas formas de contratação tem sido defendida nos últimos anos pela União Europeia, com o objetivo de garantir a flexibilidade que permita o crescimento económico em mercados e economias globalizados.

(Sá, 2010)

### **III.3. A contratação temporária em Portugal**

Este ponto tem o intuito de explicar as principais características dos contratos de trabalho, do ponto de vista legal. Nele, iremos apresentar e analisar quais são as principais particularidades dos contratos e, ainda, explicar alguns requisitos que são obrigatórios ao contrato laboral. Esta tarefa irá ser essencial para o nosso estudo, pois é a partir dela que poderemos entender de forma clara quais são os elementos que devem constar em cada cláusula contratual e perceber quais são as regras a que estas cláusulas devem obedecer. Este processo irá trazer grandes benefícios à nossa tradução, pois a tradução jurídica está subordinada a uma cultura, e através desta análise iremos entender algumas particularidades de cada cultura. Como tradutor, será essencial entender cada cláusula presente no contrato, pois iremos deparar-nos com termos que poderão trazer diversas dúvidas, caso não tenham sido bem analisados e entendidos. Por outro lado, será também importante realizar o mesmo estudo para os contratos do país vizinho, de maneira a podermos fazer uma comparação entre os dois países. Dito estudo irá ser apresentado seguidamente.

Em primeiro lugar, iremos abordar a noção de contrato de trabalho, que será importante para percebermos algumas das suas especificidades e o que o distingue de outros contratos. De seguida, selecionamos pontos essenciais do contrato, tais como a sua forma e conteúdo, quem pode trabalhar, e em que consiste o período experimental, analisando as principais modalidades contratuais de duração determinada, qual é o regime laboral estabelecido, o direito a férias, como é efetuada a retribuição e qual é o seu valor mínimo, e, por último, como se procede na cessação de contratos.

Podemos encontrar a noção do contrato de trabalho no artigo 11º do Código do Trabalho: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

Albano Santos comenta ainda sobre a importância do conceito de contrato de trabalho:

O conceito de contrato individual de trabalho é fundamental para se poder caracterizar as diversas situações em que o trabalho é prestado, a fim de enquadrar a relação contratual entre as partes, o que releva não só para efeitos de aplicação das normas do Código do Trabalho, como também para definir as regras de competência em razão da matéria para

efeitos de apreciação judicial em caso de conflito entre o prestador e o beneficiário da atividade.

(Santos, 2009: 39)

Analisar esse conceito permite-nos perceber que o contrato individual de trabalho, em primeiro lugar, é prestado por pessoa singular e não por pessoa coletiva, já que quando existe um contrato com pessoa coletiva pode tratar-se de outro tipo de contrato. Este contrato é bilateral e mediante retribuição, sendo a relação entre duas pessoas diferentes, em que o trabalho efetuado pelo trabalhador ao encargo do empregador tem como compensação o pagamento da retribuição. Se não existe esta, não estão cumpridos os requisitos de um contrato de trabalho. Outro ponto importante é o facto de este realizar-se no âmbito da organização, ou seja, o trabalhador exerce a sua atividade dentro da estrutura da empresa. Por último, temos o fator da subordinação: o trabalhador presta a sua atividade sob as ordens e orientação do empregador.

### **Forma e Conteúdo**

O Código do Trabalho, em Portugal, determina algumas normas acerca do modo como os contratos de trabalho têm de ser redigidos e sobre o tipo de informações que têm de ser facultadas ao trabalhador pelo empregador. A lei determina que os contratos têm de ser escritos nas seguintes modalidades: Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, Contrato promessa de trabalho, Contrato de trabalho a tempo parcial, Contrato de trabalho intermitente, Contrato de trabalho em comissão de serviço, Contrato de trabalho a termo, Contrato para a prestação subordinada de teletrabalho e Contrato de trabalho temporário.

De acordo com o ponto 3 do artigo 106º do Código de Trabalho, intitulado “Dever de Informação”, o empregador deve informar o trabalhador sobre os seguintes temas: “a identificação do empregador, com a sede ou domicílio; o local de trabalho; a categoria do trabalhador ou a descrição sintetizada das suas funções; a data de celebração do contrato e a data do início de desempenho das funções; a duração prevista para o contrato (quando aplicável); a duração das férias; os prazos de aviso prévio que as partes têm de respeitar em caso de cessação do contrato; o valor e a periodicidade da remuneração; o período normal de trabalho diário e semanal; o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (caso seja aplicável); o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da seguradora; a identificação do fundo de compensação de trabalho ou

do instrumento equivalente”. Todos estes pontos que vemos aqui referidos são uma obrigação do empregador, que deve informar o seu trabalhador sobre os direitos e normas que fazem parte do contrato. “Se o contrato de trabalho for reduzido a escrito e os itens informativos referidos neste artigo constarem do texto do contrato, está cumprido o dever de informação” (Santos, 2009: 102). Para além destes pontos, existem outras informações que devem estar presentes em alguns contratos, como é o caso do contrato a termo resolutivo que deverá conter as estipulações presentes no artigo 141º do Código do Trabalho.

### **Quem pode trabalhar**

Em Portugal, existe uma idade mínima para trabalhar, que é a de 16 anos. Porém estão previstas algumas exceções. No número 1 do artigo 68º do Código do Trabalho está previsto que os menores que tenham completado 16 anos poderão trabalhar desde que “tenham concluído a escolaridade obrigatória e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho”. É também estipulado pelo número 3 do mesmo artigo que os menores de 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória podem prestar trabalhos leves. O artigo seguinte do Código do Trabalho prevê que o menor com 16 anos e que não tenha concluído a escolaridade obrigatória “só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória”.

Quanto aos cidadãos estrangeiros, o artigo 5º do Código do Trabalho diz que os contratos com trabalhadores estrangeiros ou apátridas estão sujeitos à forma escrita. Um dos requisitos para estes trabalhadores é o visto de trabalho ou o título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português. O artigo 4º deste documento diz também que o “trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa”.

### **Período Experimental**

O ponto 1 do artigo 111º do Código do Trabalho apresenta-nos a noção de período experimental: “O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção”.

Este período está previsto na lei reguladora dos contratos; durante o mesmo, as partes têm a possibilidade de rescindir livremente, sem que seja necessário o aviso prévio ou haja direito a indemnização, salvo que exista um acordo que estipule o contrário.

João Leal Amado (2009) comenta, acerca do período experimental, que é um elemento natural dos contratos, e explica:

O período de experiência consiste, na verdade, numa figura cautelar [...] possibilitando uma certificação mútua: o empregador certifica-se de que o trabalhador possui as aptidões laborais requeridas para o cabal desempenho das funções ajustadas; o trabalhador certifica-se de que as condições (humanas, logísticas, ambientais, etc.) de realização da atividade profissional são as esperadas.

(Amado, 2009: 183)

Existe uma possível exclusão, em conformidade com o ponto 3 do artigo 111º do Código do Trabalho, que diz que “O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes”.

A duração do período experimental é regulada pelo artigo 112º do Código do Trabalho e varia consoante o tipo de contrato: o mínimo é de 15 dias em contratos a termo inferiores a 6 meses, e o máximo é de até 240 dias em contratos por tempo indeterminado para cargos de direção ou cargos superiores. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

### **Modalidades de Contratos**

Neste ponto do nosso trabalho, iremos abordar as diferentes modalidades de contratação, em particular aquelas com duração determinada existentes no nosso país. Como já foi referido anteriormente, uma das características dos empregos precários é que estes têm uma forte incidência nos contratos cuja duração se vê determinada. Em Portugal, este tipo de contratação detém uma enorme importância, já que é um dos países da União Europeia que apresenta um maior número de contratos a prazo, abrangendo cerca de 18% do total dos trabalhadores. Este tipo de contratação difere da contratação sem termo, que é um contrato mais estável e é desejado pela maioria dos trabalhadores porque não tem data definida para terminar.

Dentro dos contratos com uma duração determinada destacam-se dois tipos: 1.º contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) e 2.º contrato de trabalho temporário.



**1.º Por contrato a termo resolutivo** entende-se o contrato que está sujeito a um termo, certo ou incerto. Este contrato só pode ser celebrado para nutrir uma necessidade temporária, o que significa que é destinado por um período de tempo e irá cessar no momento em que esta necessidade tiver terminado, sendo a sua duração limitada.

O nº2 do artigo 140º do Código de trabalho que tem como título “Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo” considera como necessidades temporárias que podem servir de fundamento na **contratação a termo certo**:

- A substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que esteja temporariamente impedido de trabalhar, ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento ou que esteja em situação de licença sem retribuição;
- A substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial ou por período determinado;
- Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
- O acréscimo excecional de atividade da empresa;
- A execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

Para além destas, o nº4 do mesmo artigo declara que pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo nas seguintes situações:

- Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração.

Sobre o contrato a termo certo, J. L. Amado comenta que:

Quando as partes apõem a um negócio jurídico uma cláusula de termo resolutivo certo, isso significa que a cessação desse negócio fica colocada na dependência de um evento futuro duplamente certo: sabe-se que ele irá ocorrer e sabe-se a data em que ele irá ocorrer.

(Amado, 2009: 102)

De acordo com o número 5 do artigo referido anteriormente, a prova da veracidade dos fundamentos da contratação a termo é da responsabilidade do empregador.

O artigo 148º é relativo à duração do contrato a termo resolutivo. A duração deste contrato não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar. Quanto à duração máxima do contrato a termo certo, este pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder os 3 anos, exceto quando se trata de pessoas à procura do primeiro emprego, em que a duração máxima não pode exceder os 18 meses, e nos casos de lançamento de nova atividade, início de laboração de empresa ou estabelecimento, ou contratação de desempregado de longa duração que irá até ao máximo de 2 anos. Para existir renovação, tem que existir um acordo entre as partes intervenientes, estando sujeita à verificação das condições iniciais da sua celebração.

O **contrato de trabalho a termo incerto** é um tipo de contrato que não tem uma data de fim estipulada à partida, como o seu nome o indica. “ O termo incerto caracteriza-se, justamente, por ser um evento certo quanto à sua verificação, mas incerto quanto à data em que a mesma irá ocorrer” (Amado, 2009: 110). O número 3 do artigo 140º mostra quais são as situações em que um contrato a termo incerto pode ser feito. São elas as seguintes:

- A substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- A substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- A substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- A atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
- O acréscimo excecional de atividade da empresa;
- A execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- A execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

Tal como o contrato de trabalho a termo certo, mencionado anteriormente, a prova da veracidade dos fundamentos da contratação a termo é também da responsabilidade do empregador. A sua duração pode ser variável. O seu nome indica que o fim da atividade é desconhecido, o seu objetivo é satisfazer necessidades temporárias de uma empresa, e deve apenas existir enquanto existe essa necessidade. É por esse motivo que este tipo de

contrato não tem um limite estabelecido. O contrato de trabalho a termo incerto só termina quando a atividade que o trabalhador está a realizar terminar, ou quando regressar o trabalhador que está a substituir. Porém, existe um limite máximo que é de 6 anos, em conformidade com o número 4 do artigo 148º do Código do Trabalho.

**2.º Por outro lado temos o contrato de trabalho temporário**, que é uma relação de trabalho específica na medida que envolve um trabalhador, a empresa de trabalho temporário que o contrata e a empresa utilizadora que usufrui do seu trabalho. Neste estudo apenas iremos focar o contrato de trabalho temporário, ficando de fora o contrato de utilização de trabalho temporário como contrato de prestação de serviços entre as empresas, por ser um contrato mais específico e não tão usual. De acordo com o artigo 172º do Código do Trabalho, “considera-se contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário”. O contrato de trabalho temporário terá obrigatoriamente de apresentar um termo resolutivo, a termo certo ou incerto, de acordo com o número 1 do artigo 180º do Código do Trabalho. Só pode ser celebrado de acordo com as situações previstas para a celebração de contrato de utilização, presentes no artigo 175º do Código de Trabalho, que são idênticas às do nº2 do artigo 140º mencionado anteriormente, com algumas exceções. A sua duração também é idêntica à do contrato a termo resolutivo, não podendo exceder a duração do contrato de utilização de trabalho temporário que é regulado pelo artigo 178º do Código de Trabalho.

Existe ainda em Portugal uma outra modalidade de prestação de serviços, também conhecida como “recibos verdes”, que apresenta um fator que o distingue do contrato de trabalho: a possibilidade de ter uma retribuição gratuita. Outra diferença encontra-se na inexistência da subordinação jurídica que acontece no contrato de trabalho.

### **Regime laboral estabelecido**

Quanto ao **período normal de trabalho**, este é regulado pelo ponto 1 do artigo 203º do Código de Trabalho, dizendo que “O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana”. O intervalo de descanso está previsto no artigo 207º, o qual estabelece que o “período de trabalho diário deve ser

interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo”. O artigo 214º sobre o descanso diário prevê que “O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos”. O trabalho suplementar, em conformidade com o artigo 228º, deve ter um máximo de 2 horas diárias e entre 150 a 175 horas anuais. No que diz respeito ao **regime de trabalho** em Portugal, temos o trabalho ‘por turnos’ e o trabalho em regime de ‘jornada contínua’. O trabalho por turnos está previsto no artigo 220º do Código de Trabalho e considera-se “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”. A jornada contínua, de acordo com o Artigo 114.<sup>a</sup> da Lei 35/2014 “consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho” que tem “um tempo de trabalho seguido nunca superior a cinco horas”. Outras denominações são o ‘trabalho noturno’, previsto no artigo 223º do Código de trabalho, que é o “trabalho prestado no período compreendido entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, salvo determinação diferente do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” e o ‘trabalho suplementar’, que é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, com as exceções previstas no art.º 226.º do Código do Trabalho.

O **direito a férias** é visado nos artigos 237º e 238º e tem um mínimo de 22 dias úteis de férias. No ano de entrada, 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, podendo ser gozadas após 6 meses de contrato. Em contratos inferiores a 6 meses, mantém-se os 2 dias de férias por cada mês, que deverão ser gozados imediatamente antes do final do contrato.

Além disso, em Portugal, existem 13 feriados obrigatórios, que devem ser respeitados nos contratos dos trabalhadores.

### **Retribuição**

O artigo 273º do Código do Trabalho diz que “é garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação

Social”. Interessa referir que “Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber”, de acordo com o artigo 276º do Código de Trabalho.

O Decreto-Lei nº 86-B/2016, de 29 de dezembro de 2016 declara qual é a retribuição mínima mensal. Esta retribuição é de 557,00€, atualmente.

### **Cessação de contrato**

A cessação do contrato de trabalho pode ocorrer por: caducidade, revogação por mútuo acordo, despedimento por iniciativa do empregador ou rescisão por iniciativa do trabalhador. A caducidade dos contratos está prevista nos artigos 343º, 344º e 345º do Código do Trabalho. O contrato de trabalho caduca: verificando-se o seu termo, quando se trata de um contrato a termo; “por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”; “com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez”. O mútuo acordo está previsto no artigo 349º: o empregador e o trabalhador podem alcançar a cessação do contrato de trabalho por acordo se o acordo consistir num documento assinado por ambos os outorgantes, ficando cada outorgante com um exemplar; o documento “deve mencionar a data da celebração do acordo e a de início da produção dos seus efeitos”.

O despedimento por iniciativa do empregador está previsto no artigo 340º do Código do Trabalho e pode dar-se nos seguintes modos: “em despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa); despedimento coletivo; despedimento por extinção do posto de trabalho; despedimento por inadaptação”. Quanto aos prazos de pré-aviso estes são variáveis, sendo que para o Contrato a termo incerto em contratos com menos de 6 meses é de 15 dias de aviso prévio e contratos com mais de 2 anos é de 60 dias de aviso prévio. Quanto ao Contrato a termo certo, os contratos com menos de 6 meses têm 15 dias de aviso prévio e os contratos com mais de 6 meses têm 30 dias de aviso prévio.

### III.3. A contratação temporária em Espanha

Depois de termos feito o estudo dos contratos em Portugal, desde o ponto de vista legal, é necessário desenvolver a mesma análise e estudo dos contratos em Espanha. Este estudo irá mostrar-nos quais são as principais normas e particularidades, no que diz respeito às normas e conteúdo das cláusulas contratuais. Desta vez analisaremos a realidade espanhola que, tal como o nosso país, apresenta um grande número de contratos de duração determinada, estando nos lugares cimeiros dos países da União Europeia com maior número de trabalhadores temporários em relação ao total de trabalhadores. É importantíssima a assimilação do vocabulário e terminologia presentes nas cláusulas contratuais, pois durante a nossa tradução iremos deparar-nos inúmeras vezes com este tipo de vocabulário e será necessário entendê-lo para não cometer erros que possam prejudicar a tradução. Esta análise irá, ainda, permitir a comparação dos contratos existentes nestes dois países ibéricos.

Para esta análise iremos apresentar uma estrutura idêntica à da análise do contrato em Portugal, de maneira que numa primeira fase iremos compreender a noção de contrato de trabalho em Espanha, para entendermos o que o distingue de outros tipos de contrato e quais são as suas características. Seguidamente, iremos abordar pontos de interesse dos contratos de trabalho tais como a sua forma e conteúdo, quem podem trabalhar, o período experimental, quais são as modalidades contratuais de duração determinada, qual é regime laboral estabelecido e o período de férias, a retribuição e o seu valor mínimo e, por último, abordaremos a cessação de contratos.

Para termos uma melhor noção sobre o contrato de trabalho em Espanha, devemos aceder ao artigo 1.1 do *Estatuto de los Trabajadores* que diz que: o contrato engloba *los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*.

As características que definem estes contratos são: a voluntariedade (a prestação de serviços obedece a uma decisão livre e voluntária do trabalhador), a alienidade (aquisição originária da força de trabalho por conta alheia), a subordinação (prestação de serviços efetua-se sob a organização e direção do empregador) e a retribuição (o empregador é obrigado a retribuir ao trabalhador um salário).

## **Forma e conteúdo**

O contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou, em alguns casos, verbalmente. De acordo com o artigo 8.2 do *Estatuto de los Trabajadores*, os seguintes contratos devem obrigatoriamente ser reduzidos a escrito: *Contrato para la formación y el aprendizaje*, *Contrato de prácticas*, *Contrato a tiempo parcial*, *Contratos temporales* de duração superior a 4 semanas, *Contrato por obra o servicio determinado*, *Contrato para trabajo a distancia* e os Contratos celebrados em Espanha com empresas espanholas para trabalhar no estrangeiro. Porém, nos casos obrigatórios em que o contrato não seja reduzido a escrito, supõe-se que estamos perante um contrato sem termo a tempo inteiro. Diz o mesmo artigo que o contrato deve reduzir-se a escrito se alguma das partes o exigir. *Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral* (SEPE, s.d.).

Nos contratos escritos, o empregador deve informar, obrigatoriamente, o trabalhador sobre as seguintes condições: dados identificativos das partes, a data em que se iniciará a relação laboral, horário e local de trabalho, o objeto do contrato (a função do trabalhador e a sua categoria profissional), a retribuição, o período experimental, o período de férias, o período de denúncia e a convenção coletiva aplicável (Guía Laboral – Contrato de trabajo, s.d.).

## **Quem pode trabalhar**

Em Espanha, os trabalhadores têm de ter como idade mínima os 16 anos para poderem trabalhar, conforme o número 1 do artigo 6 do *Estatuto de los Trabajadores*. Estes menores têm de cumprir com o seguinte: “terem uma autorização dos pais ou tutores” ou “viverem de forma independente com o consentimento dos pais” (SEPE, s.d.). Existem exceções no que diz respeito a esta idade mínima: os menores de 16 anos que participam em espetáculos públicos precisam de uma autorização específica para que possam participar nesses espetáculos. Quanto à nacionalidade, a alínea c) do artigo 7 do *Estatuto de los Trabajadores* diz que o direito ao trabalho a trabalhadores estrangeiros está limitado pela legislação específica laboral. Podem-se dividir os trabalhadores em duas categorias: “os comunitários” e os “não comunitários” (Rodríguez, s.d.). Os trabalhadores comunitários seguem o mesmo regime jurídico que os trabalhadores espanhóis.

Desde la entrada de España en la CEE los trabajadores comunitarios tendrán derecho a la libre circulación de trabajo en España, de manera que no podrán ser objeto de ningún tipo

de discriminación. Una vez estén trabajando, tendrán los mismos derechos que un trabajador español.

(Rodríguez, s.d.)

Já os trabalhadores não comunitários deverão ter uma autorização administrativa para poderem trabalhar em Espanha.

### **Período experimental**

Seguindo as anotações feitas por C. Orsi (2015) acerca destes aspectos legais, podemos dizer que o período experimental, ‘*período de prueba*’ em espanhol, é o tempo em que a empresa decide se o trabalhador se ajusta ao trabalho, e em que o trabalhador contempla se as condições da empresa são as prometidas e se o que a empresa lhe oferece é o que esperava. No caso de que o empregador ou o trabalhador não estejam felizes com o novo trabalho, estes podem cessar o contrato sem terem que o justificar, e sem terem que pagar qualquer tipo de indemnização, e também sem necessidade de aviso prévio. Os trabalhadores, durante o período experimental, têm as mesmas obrigações contributivas de qualquer outro trabalhador, tendo que efetuar o pagamento de contribuições à Segurança Social. “A duração máxima do período experimental é estabelecida por convenção coletiva; na falta desta, não poderá exceder os seis meses ou dois meses” (SEPE, s.d.), pois deve ter-se em conta o artigo 14 do *Estatuto de los Trabajadores* que afirma que este período não pode ultrapassar os seis meses quando se tratem de ‘*titulados*’, e não pode ultrapassar os dois meses para os restantes trabalhadores. Existindo uma exceção para as empresas com menos de 25 trabalhadores, em que esse período não pode ultrapassar os três meses. Não se contempla este período para os trabalhadores que já tenham desempenhado as mesmas funções anteriormente na empresa.

### **Modalidades de Contratos**

Em Espanha, a contratação de duração temporária está englobada no *Contrato de Trabajo Temporal* que prevê diferentes modalidades de acordo com os motivos justificativos de contratação. O artigo 15 do *Estatuto de los Trabajadores* do país vizinho estabelece quando podem existir contratações a termo certo ou incerto. Tendo em conta o seu regulamento, existem três tipos básicos de contratos temporários em Espanha: o ‘*contrato de obra o servicio*’, o ‘*contrato eventual por circunstancias de la producción*’ e o ‘*contrato de interinidad*’.



O ‘*contrato de obra o servicio*’ pode celebrar-se “quando uma empresa precisa de um trabalhador para desempenhar determinado serviço ou tarefa, de forma autónoma e substantiva dentro da empresa”. (Portal PYME, Obra o servicio determinado, s.d.) Algumas convenções coletivas estabelecem quais são os trabalhos que podem ser realizados por trabalhadores com este tipo de contrato. A duração deste contrato é limitada, e termina assim que termine a tarefa ou serviço. Embora nem sempre seja possível saber a data final, estes contratos não podem exceder os 3 anos (ou 4 caso seja estipulado por convenção coletiva). Um exemplo<sup>5</sup> de uma possível contratação deste género é de uma empresa de construção que está a edificar um bloco de moradias e contrata um mestre-de-obras durante a obra, sendo que este terminará o seu contrato no momento em que a obra estiver terminada.

O ‘*contrato eventual por circunstancias de la producción*’ é feito “quando uma empresa tem acumulação ou excesso de tarefas, mesmo que ocorram dentro da atividade normal da empresa” (Portal PYME, Eventual por circunstancias de la producción, s.d.). A duração máxima deste contrato é de seis meses, dentro de um período de doze meses. Porém essa duração máxima pode ser alterada caso exista um acordo através de convenção coletiva, mas nunca podendo ultrapassar os 18 meses. Um exemplo<sup>6</sup> possível para este tipo de contratação é de uma empresa de venda de chocolates que vê as suas encomendas aumentarem devido à época natalícia, sendo que terá de contratar mais funcionários para poder cobrir estas encomendas.

O ‘*contrato de interinidad*’ tem por “objetivo a contratação de um trabalhador que irá substituir outro que dispõe do direito de reassumir as suas funções profissionais findo um determinado período de tempo” (Portal PYME , Interinidad, s.d.). Também pode realizar-se para cobrir as horas de um trabalhador com redução de horário de trabalho. Um exemplo<sup>7</sup> de uma possível utilização deste contrato é quando uma mulher pede uma licença para cuidar do seu filho, durante um ano. Visto que terminado esse

---

<sup>5</sup>Citapreviainem. (2016). *El contrato por obra o servicio*. Disponível em: <http://www.citapreviainem.es/contrato-por-obra-y-servicio/>

<sup>6</sup>Citapreviainem. (2016). *El contrato eventual por circunstancias de la producción*. Disponível em: <http://www.citapreviainem.es/el-contrato-eventual-por-circunstancias-de-la-produccion/>

<sup>7</sup>Danés, J. (2016). *El contrato de sustitución o interinidad*. Disponível em: <http://www.citapreviainem.es/contrato-sustitucion-interinidad/>

tempo esta mulher tem direito a reassumir as suas funções na empresa, a empresa terá de contratar alguém para efetuar as suas funções na sua ausência.

### **Regime laboral estabelecido**

De acordo com o Guia Laboral, mencionado anteriormente, o período de trabalho é ‘pactado’ em convenção coletiva ou pelo contrato de trabalho. “A duração máxima da jornada diária é de 40 horas semanais” (Guia Laboral - Jornada laboral. Permisos y vacaciones, s.d.) . Em alguns casos em que a natureza do trabalho o exija, o horário pode ser alargado ou diminuído.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. (Idem)

Decidimos referir as denominações sobre o regime de trabalho apresentadas por Orsi (2015). Em Espanha existem duas denominações que ilustram a duração do período de trabalho: a ‘*jornada partida*’ (jornada repartida) e a ‘*jornada continua*’ (jornada contínua). A primeira usa-se quando existe uma interrupção ou pausa de mais de uma hora, já a segunda usa-se quando o trabalho é realizado de forma contínua, podendo haver uma pausa de cerca de quinze minutos.

Existem também outras denominações, baseadas no tipo de horário: aquele que engloba o ‘*horario rígido*’ (quando a hora de entrada e saída do trabalho são impostas pelo empregador e não podem ser alteradas) e a de ‘*horario flexible*’ (quando a hora de entrada e saída podem ser estabelecidas através de acordo com o trabalhador). Também se utiliza trabalho noturno, que é o trabalho realizado entre as 22h00 e as 06h00, e o trabalho por turnos, em que os trabalhadores executam as mesmas funções em períodos temporais diferentes.

Relativamente aos períodos de descanso, “ O final de uma jornada e o início da seguinte será mediado, pelo mínimo de 12 horas” (Guia Laboral - Jornada laboral. Permisos y vacaciones, s.d.). Quando a *jornada diaria continua* ultrapasse as seis horas, o período de descanso não pode ser inferior a 15 minutos. Em relação a feriados, a lei espanhola estabelece que não se podem ultrapassar os catorze feriados por ano. Estes têm carácter retributivo e não são recuperáveis (Calendario laboral 2017 – Características, 2017).

Quanto ao direito a férias, este é um direito constitucional. Estas fixam-se de forma individual ou coletiva. A duração das férias é estabelecida por convenção coletiva ou pelo contrato de trabalho. Esta nunca pode ser inferior a 30 dias civis (Guía Laboral - Jornada laboral. Permisos y vacaciones, Vacaciones anuales retribuidas, s.d.).

## **Retribuição**

Em Espanha, o salário é regulado pelo *Estatuto de los Trabajadores*, no seu artigo 26 e seguintes. Orsi (2015), realça o facto de que na definição espanhola de salário não se contempla apenas a retribuição económica dos dias de trabalho, sendo que também são incluídos períodos de descanso, férias ou feriados. O salário é estabelecido através de acordo entre o trabalhador e o empregador, tendo em conta o cargo a ocupar pelo trabalhador, e normalmente é determinado por convenções coletivas. O salário nunca pode ser inferior ao ‘*Salario Mínimo Interprofesional*’ estabelecido pelo Governo, em conformidade com o artigo 27 do *Estatuto de los Trabajadores*, tal e como recolhem estas linhas, no Guia Laboral já mencionado:

El Gobierno fijará anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el «Salario Mínimo Interprofesional», tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar, teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Este ‘*Salario Mínimo Interprofesional*’ é o mesmo para todos os trabalhadores, não havendo distinção de sexo ou idades, ou se os trabalhadores têm contratos de duração temporária ou a tempo inteiro. Os fatores que o determinam são o *índice de precios al consumidor* (IPC), a produtividade média nacional e o aumento da participação do trabalho no rendimento interno. Para o ano de 2017 o SMI foi fixado em 23,59€ por dia, o que dá um total de 707,60€ mensais (Salario Mínimo, 2017).

## **Cessação do Contrato**

“A cessação do contrato deixa sem efeito as obrigações das partes: trabalhar e remunerar o trabalho” (Guía Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo, s.d.), representando o fim do vínculo entre o trabalhador e o empregador. De acordo com o Guia Laboral já referido, os motivos de cessação de contrato são vários, entre eles salientamos os seguintes: mútuo acordo entre as partes, causas pré-estabelecidas no contrato, caducidade, o despedimento por iniciativa do trabalhador, a reforma do

trabalhador, motivos de força maior ou o despedimento disciplinar. Para que a cessação do contrato seja válida, deve haver denúncia de qualquer uma das partes. Esta denúncia deve ser comunicada por escrito mediante um pré-aviso, que é de 15 dias para contratos superiores a 1 ano.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

(Idem)

## **CAPÍTULO IV – A TRADUÇÃO DOS CONTRATOS: UMA APLICAÇÃO PRÁTICA**

“Las horas dedicadas al trabajo de traducción desarrollan la capacidad de expresión y de autoevaluación y proporcionan seguridad al aprendiz sobre sus propias capacidades. La resolución de problemas de traducción en la práctica es un paso indispensable en el proceso de formación del traductor.”

Roberto Mayoral Asensio (1993)



Depois do estudo e análise empreendidos nos capítulos anteriores, iremos passar à aplicação prática consistente na tradução e análise de contratos de trabalho de duração temporária. Neste capítulo, os conhecimentos adquiridos anteriormente irão ser essenciais pois irão permitir resolver muitos dos problemas que possam surgir ao longo da tradução. Numa primeira fase apresentaremos os contratos que irão ser alvo de tradução, sendo que foram recolhidos contratos dos dois países. Na elaboração deste capítulo iremos traduzir documentos jurídicos, mas também iremos aprender a traduzir graças ao apoio de diversas ferramentas como dicionários, contratos paralelos ou às correções sugeridas pela Professora Orientadora. Por outro lado, estamos a realizar um trabalho académico que irá permitir a conclusão de um ciclo de estudos, e é necessário aprender a organizá-lo. Na elaboração deste trabalho foi preciso ter em conta a estruturação do seu conteúdo, já que um trabalho académico deve apresentar-se de forma coesa e coerente e os seus capítulos devem ter um seguimento lógico de maneira a que a sua compreensão seja possível.

#### **IV.1. Amostras representativas dos contratos nas duas línguas**

Qualquer tipo de tradução apresenta problemas e desafios devido à natureza do texto; porém, a tradução jurídica apresenta outro tipo de problemas pois tem outras particularidades, como é o facto de o Direito ser específico de cada país e os textos jurídicos originarem efeitos legais; e a tradução jurídica ter de ser fiel ao texto, para evitar qualquer tipo de ambiguidade e não criar problemas que podem ter consequências graves. O estudo dos dois ordenamentos jurídicos realizado anteriormente proporciona ao tradutor as ferramentas necessárias para ir além da mera tradução terminológica e escolher a estratégia de tradução mais apropriada para cada caso. Apresentaremos então os documentos representativos de cada país, que serão alvo de tradução neste trabalho.

Em Portugal, quando analisamos os contratos de trabalho, vemos que não existe uma estrutura base modeladora de todos os contratos, ou seja, a redação dos contratos é livre e varia conforme os casos. Existem inúmeras minutas de contratos de trabalho que são vistas como exemplos, sendo que estas são muitas vezes compiladas em livros que as comentam e analisam, com o intuito de explicar os elementos que caracterizam os contratos.

Como foi referido anteriormente, as minutas de contrato de trabalho são meramente exemplificativas, pois a redação e elaboração do contrato é dependente do que é acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador. Porém, existem determinados

elementos que têm de estar obrigatoriamente presentes nos contratos, de acordo com a legislação (artigo 106.º do Código de Trabalho). Esses elementos são: a identificação das partes intervenientes no contrato, ou seja, a entidade empregadora e o trabalhador; o local de trabalho, que é o local onde o trabalhador deve dirigir-se para efectuar o seu trabalho; o horário de trabalho diário e semanal que, para além do período de laboração, engloba ainda as interrupções normais ou ocasionais de trabalho; a data de contrato e a sua entrada em vigor, onde está presente a data em que o trabalhador deve iniciar as suas funções e, quando possível, a data de término do contrato; as funções a desempenhar pelo trabalhador, em que é detalhado de forma breve qual o cargo que o trabalhador vai assumir dentro da empresa; o valor da remuneração base e outras retribuições, sendo que a retribuição mensal nunca poderá ser inferior ao salário mínimo nacional; por último, deve estar presente a indicação dos prazos de aviso prévio em caso de denúncia ou rescisão do contrato, a qual deve ser clara e estar redigida de acordo com o que é estipulado pelo Código de Trabalho português. É importante referir que, no caso dos contratos a termo, é também necessário inserir nos mesmos qual o motivo justificativo da contratação. É importante que, tanto os trabalhadores como os empregadores, conheçam de forma rigorosa as cláusulas contratuais. Assim, a versão final de um contrato de trabalho deve refletir o acordo firmado entre ambos e estar de acordo com a legislação laboral vigente em Portugal.

Uma vez que existe uma grande variedade de minutas exemplificativas de como deve ser redigido um contrato, isto traduz-se nas distintas variações que apresentam os contratos reais. Há de facto um *mare magnum* de contratos reais em Portugal que, embora sigam certos padrões, evidenciam inúmeras diferenças entre eles. Foi dito anteriormente que existem elementos que devem estar presentes em todos os contratos de trabalho, porém, se analisarmos contratos de diferentes entidades, vemos que estes apresentam notáveis diferenças no que diz respeito à estruturação das cláusulas contratuais, à formatação do texto e até mesmo ao tipo de linguagem utilizada, já que, por vezes, nos deparamos com contratos extremamente complexos e, pelo contrário, outras com contratos bastante simplificados.

Dado que em Portugal não existe uma estrutura modeladora do contrato de trabalho que abranja os diversos tipos de contratação e que possa ser utilizada a nível nacional por todos os empregadores, foi necessário ir ao encontro de alguns exemplos



reais que mostrassem as especificidades de ditos contratos, para poder assim espelhar a diversidade contratual portuguesa.

Para isso, foram selecionados três contratos diferentes, os quais foram recolhidos através do contacto com os próprios trabalhadores. O fator que determinou a sua escolha foi a duração dos mesmos, partindo de exemplos de contratação precária. Estes exemplos representam um grande interesse social, pois são contratos de trabalho reais que espelham a realidade contratual em que vivemos. Por outro lado, como estamos perante exemplos reais, a sua tradução permitirá ao tradutor conhecer a forma como são redigidos estes documentos e adquirir conhecimentos sobre a sua estrutura, terminologia e fraseologia. Também importa referir que a tradução destes documentos irá mostrar ao tradutor as principais dificuldades que estes textos apresentam. Em casos futuros em que seja necessário traduzir outros contratos de trabalho, o tradutor enfrentará essas traduções de forma mais preparada, graças aos conhecimentos aqui adquiridos.

O primeiro documento é um contrato de trabalho a termo certo, da cadeia de hipermercados *Auchan*, para a função de Operador de Caixa. Este contrato é um exemplo fidedigno do que é a contratação em grandes cadeias de supermercados e mostra-nos um dos tipos de contratos mais comuns da atualidade: **o contrato a termo certo**. Este representa a contratação de um trabalhador à procura de primeiro emprego, que é um dos motivos que justificam este tipo de contratação de duração temporária.

O segundo é também um **contrato a termo certo** para o posto de Operador de Caixa, desta vez da cadeia de lojas de brinquedos *Toys 'R' Us*, em que um trabalhador foi contratado devido ao aumento de procura de produtos na época natalícia. Este contrato sazonal mostra que as grandes empresas contratam trabalhadores para apoiar o aumento de procura dos produtos das suas lojas em determinadas épocas do ano.

Já o terceiro contrato é **um contrato de trabalho sem termo**, relativo a uma pequena pastelaria situada em Bragança. A escolha deste exemplo deve-se ao facto de este contrato apresentar falhas na sua redação que podem criar dúvidas ao tradutor quanto à verdadeira duração de dito contrato; essas falhas serão mostradas posteriormente, na análise e tradução do mesmo. Embora este contrato não seja de duração temporária, a sua relação laboral durou cerca de 2 meses, já que o contrato terminou durante o período experimental (90 dias). Por outro lado, este representa a área da restauração que emprega um grande número de portugueses. Ao analisar este contrato, poderemos ver como

funciona a contratação em âmbitos laborais mais pequenos. Pensamos que com estas amostras poderemos dar conta da realidade contratual portuguesa, por se tratarem de três contratos que refletem sectores onde a temporalidade é bastante frequente, como é o caso da restauração e do comércio. Além disso, é interessante podermos verificar a diferente redação de contratos entre as grandes empresas e uma de pequena dimensão, e desta forma observar, ainda, mais disparidades na elaboração dos contratos.

Quanto à realidade contratual espanhola, esta difere da portuguesa na medida em que existem documentos oficiais modeladores da contratação laboral, para serem utilizados nos contratos de duração temporária e também em contratos sem termo. Estes documentos foram projetados pelo *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* e funcionam como modelo oficial de contratação. Não é o caso de Portugal, onde não existe nenhum modelo oficial e as minutas existentes são meramente exemplificativas. Importa referir que, em Espanha, o ‘*contrato indefinido*’, que é um contrato que não tem limite de tempo e em princípio representa um emprego estável, também tem um modelo oficial providenciado pela instituição referida anteriormente, na mesma linha que os contratos de duração temporária.

No caso dos contratos de trabalho temporário em Espanha, estes devem ter presentes nas suas cláusulas, de acordo com a legislação vigente: os dados da entidade empregadora e do trabalhador; a data em que se iniciará a atividade laboral e a duração desta; o tipo de modalidade contratual a ser efetuado; o objeto do contrato, isto é, as funções que o trabalhador irá desempenhar na empresa; as condições de prestação de trabalho, tais como o local de trabalho e o horário semanal; o período experimental; a duração das férias; a retribuição; a convenção coletiva aplicável; por fim, o contrato deve ser assinado por ambas as partes e ser apresentado oficialmente no Instituto de Emprego correspondente.

Os pontos fortes da existência deste modelo são: a escrita simples e perceptível, a qual afasta possíveis erros de interpretação e qualquer tipo de dúvida que daí possa surgir; o modelo de contratação é de preenchimento acessível, sendo que o mesmo modelo contempla motivos de contratação diferentes; traz uma maior homogeneidade já que pode ser utilizado por muitos e diversos empregadores, de maneira que a sua análise e perceção pelas partes contratuais será facilitada; tem ainda presentes todas as cláusulas que devem constar obrigatoriamente em um contrato, sendo que a sua invalidade por falta de elementos obrigatórios dificilmente ocorrerá.

Para os empregadores terem acesso a este modelo de contratação, apenas têm de aceder a página web<sup>8</sup> do *Servicio Público de Empleo Estatal*, que é administrada pelo Ministério do Trabalho espanhol, onde podem descarregar facilmente os ficheiros relativos aos contratos, que podem ser preenchidos no computador e posteriormente impressos. Este ficheiro contém todos os campos obrigatórios de um contrato de trabalho, estando estruturado de forma simples. Em primeiro lugar, devem ser preenchidos os dados de identificação das partes, o local de trabalho, a função desempenhada pelo trabalhador, o regime de trabalho, a sua duração, a remuneração, a duração das férias, bem como a convenção coletiva aplicável. Após o preenchimento destes campos, deve ser escolhida a modalidade do contrato que nos remete a cláusulas específicas de cada modalidade de emprego. Também está presente um campo relativo a cláusulas adicionais, caso estas existam.

Como este modelo providenciado pelo Ministério do Trabalho espanhol é usado oficialmente em Espanha e abrange o mercado do trabalho deste país, a sua inclusão neste trabalho mostrou-se essencial. Este mostra-se, pois, como um exemplo real usado nos casos em que existe uma contratação de carácter temporário, sendo o documento que espelha perfeitamente a forma de contratação vigente nesse país. Ao contrário de Portugal, onde já foi dito que existe uma enorme variedade de documentos com estruturas e tipos de linguagem bem distinta, Espanha mostra-nos que a adoção de um modelo base facilita a sua perceção pelas partes contratuais e evita também possíveis erros ou falhas por parte de quem redige os contratos. Importa referir que não traduzimos este modelo na sua totalidade com as diferentes modalidades de contratação e as cláusulas correspondentes, sendo que apenas traduzimos o conteúdo equivalente aos três contratos portugueses, já que no modelo espanhol estão presentes cláusulas específicas para cada motivo de contratação.

Por outro lado, como foi recolhido um contrato de trabalho sem termo, achamos que seria de interesse traduzir o seu equivalente em Espanha. Também para contratos sem termo existe um modelo oficial muito semelhante ao de contratos de duração temporária. Este segue a estrutura do documento anterior, em que naturalmente são contemplados os mesmos dados relativos à identificação das partes, direitos e deveres do trabalhador, e a

---

<sup>8</sup> Servicio Público de Empleo Estatal. (s.d). *Descarga de modelos de contrato*. Disponível em: [http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos\\_trabajo/modelos\\_contrato.html](http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html)

forma como será efetuado o trabalho. Porém, ao invés de apresentar cláusulas relativas à contratação de duração temporária, apresenta cláusulas de contratação sem termo. Referido modelo também pode ser encontrado na página web referida anteriormente. É curioso pensarmos que um contrato que normalmente representa um trabalho fixo e que difere notavelmente entre empregadores em Portugal, venha ter um modelo oficial de simples preenchimento, em Espanha.

Em suma, a análise e tradução de contratos reais de carácter temporário de ambos os países será essencial para este trabalho e será esta pesquisa e recolha de documentos reais que vai permitir passarmos ao seguinte aspeto: o da tradução dos documentos em questão.

#### **IV.2. Proposta de tradução de documentos reais**

Na tradução dos documentos recolhidos, foram tidas algumas considerações durante o processo de tradução, que gostaríamos de apresentar adiante. Estas considerações foram redigidas com base em Joana Lima (2016: 10-12).

O tradutor jurídico que traduza um contrato deve ter em conta alguns pontos, quando está a traduzir um texto jurídico. Antes de iniciar a tradução deve ser feita uma pesquisa por documentos jurídicos semelhantes; estes podem ser modelos oficiais ou minutas, através dos quais o tradutor se possa sustentar e que possam apoiar a redação da tradução. Deve-se respeitar sempre o formato do documento original, abrangendo a presença de logótipos ou assinaturas. É necessário ter em conta que não podemos adicionar significado ao texto original, e devemos fazer um esforço para manter as ambiguidades deste sem que se acrescentem outras.

Nem sempre será possível encontrar um equivalente: sempre que tal aconteça, devemos preservar a cultura e o sistema jurídico da língua de partida. Devemos também evitar a simplificação do original, porém, existem casos em que se mantivermos todos os elementos do texto original iremos criar uma frase ilegível ou de difícil compreensão. O uso de explicações, comentários e interpretações apenas deve ocorrer quando é estritamente necessário. Outro fator a ter em conta na tradução jurídica é que devemos evitar o uso de sinónimos, usando sempre os mesmos termos para definir determinada noção, de modo a que a tradução apresente consistência terminológica.

Um dos cuidados que se deve ter é o de analisar a fundo o significado de determinado termo ou expressão, pois muitas vezes uma simples palavra adquire outro significado no âmbito jurídico. O tradutor deve ter conhecimentos sobre a linguagem jurídica dos países que está a traduzir, devendo conhecer as fórmulas estereotipadas e típicas de cada país, bem como a sua fraseologia e terminologia. O documento original é aquele que devemos seguir, sendo que a “ordem das frases, a formatação e estruturação original” devem estar refletidas na tradução.

É essencial estudar os diferentes sistemas jurídicos e culturais das línguas para entender a função e características dos documentos de cada país. Esse estudo permitirá entender quais são os elementos jurídicos que poderão funcionar como equivalentes na língua de chegada. A tradução deve indicar a mesma mensagem do documento original; por isso é importantíssimo traduzir com acerto os direitos, obrigações e condições estabelecidas, para que a tradução mantenha eficácia jurídica.

O tradutor deve adquirir terminologia jurídica para poder traduzir eficientemente; para isso, é importante a criação de um glossário onde serão reunidos os termos que irão surgir ao longo da tradução. Na hora de traduzir, devem distinguir-se os elementos presentes no texto de partida, tendo em conta o significado legal de determinada palavra ou termo e a conjuntura em que surgem.

Devido à extensão dos documentos, as propostas de tradução, bem como os documentos originais, serão apresentados nos anexos deste trabalho (Anexo I a V). Em primeiro lugar, estarão presentes os contratos portugueses. O anexo I é relativo ao contrato de trabalho a termo certo referente à cadeia de hipermercados *Auchan*, que intitulamos de “Contrato de trabalho a termo certo A”. O anexo II é relativo ao contrato de trabalho a termo certo da loja de brinquedos *Toys 'R 'Us*, que intitulamos de “Contrato de trabalho a termo certo B”. No anexo III estará presente o contrato de trabalho sem termo, que apenas designamos de “Contrato de trabalho sem termo”. No anexo IV estará presente o modelo de contratação de duração temporária oficial de Espanha, cujo título é “*Contrato de Trabajo Temporal*”. Por último, no anexo V estará presente o modelo de contratação sem termo de Espanha, cujo título é “*Contrato indefinido*”.

### IV.3. Comentários às traduções

#### Comentário à tradução do Contrato de trabalho ‘a termo certo’ A (Anexo I)

Desta vez, deparamo-nos com um contrato de trabalho a termo certo relativo a um Operador de Caixa que celebra o seu primeiro contrato de emprego. Este contrato apresenta, na sua macroestrutura, pequenas semelhanças com o ‘*Contrato temporal*’ de Espanha, pois na sua estrutura ambos contam com um sector relativo à identificação das partes, um preâmbulo, as cláusulas contratuais e o local, data e assinatura das partes. Nesta forma macroestrutural, o contrato inicia-se pelo título, que se encontra destacado a negrito e nos informa sobre a modalidade do contrato. Segue-se um ponto que nos apresenta quem são os outorgantes deste contrato e nos dá informações sobre eles. Após esse ponto, está presente um pequeno preâmbulo que antecede as cláusulas contratuais. As cláusulas contratuais são também numeradas e apresentam um pequeno título que nos ajuda a entender o seu conteúdo. De seguida, está presente uma frase de encerramento que é típica destes contratos: contém a data e o local, e nos informa sobre o número de exemplares existentes. Por fim, encontramos a assinatura dos outorgantes que confere validade a este vínculo contratual. Notamos, neste texto, a presença de frases bastante extensas que contêm demasiada informação, o que é comum a muitos textos jurídicos que não apresentam a mesma naturalidade dos textos comuns. Pensamos que este tipo de frases deve ser evitada ao máximo em contratos de trabalho, pois estes abrangem uma grande variedade de pessoas com níveis de formação diferentes.

O público-alvo deste documento são as partes outorgantes, ou seja, o trabalhador e o empregador. Porém, o contrato poderá ainda ser analisado por funcionários do Instituto de Emprego, da Autoridade para as Condições do Trabalho, ou mesmo advogados.

No processo de tradução foram usados dicionários monolíngues e bilingues, dicionários jurídicos, bases terminológicas e contratos paralelos que nos permitiram solucionar alguns dos problemas com que nos deparámos ao longo da tradução.

No ponto de vista da microestrutura, encontramos neste documento construções e usos linguísticos que comentaremos adiante:

- O uso da locução subordinativa condicional ‘desde que’, na seguinte frase:

A Primeira Outorgante poderá, a qualquer momento, alterar a forma de pagamento do subsídio de refeição, **desde que notificando** o Segundo Outorgante com 30 dias de antecedência relativamente à data em que a alteração produz efeitos.

Esta locução tem o significado de “com a condição de que”. Para a sua tradução foi escolhido o equivalente *siempre que*, que também expressa condição. Outro problema que encontramos neste segmento é o uso do gerúndio ‘notificando’; graças ao auxílio da Professora Orientadora, foi possível encontrar uma redação que mantém o significado do original. Nesta tradução o uso do gerúndio foi evitado, para que a leitura da frase acontecesse de forma mais natural.

El Primer Otorgante podrá cambiar la forma de pago de los vales de comida en cualquier momento, **siempre que se lo notifique** al trabajador con una antelación de 30 días a la fecha en que la alteración entre en vigor.

- O uso de frases muito extensas, como é o caso da seguinte:

Para qualquer litígio laboral decorrente do presente contrato ou em, relação ao mesmo, **desde que** não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidente de trabalho, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos.

Como podemos verificar, a locução ‘desde que’ surge novamente, e para a sua tradução optamos por manter o equivalente *siempre que*. Na tradução desta frase houve cuidado na colocação das vírgulas para que a leitura da frase na língua de chegada ocorresse de forma natural. Para a tradução desta frase, os conhecimentos adquiridos na disciplina de Práticas de Tradução foram uma grande ajuda, pois já tinham surgido frases de conteúdo semelhante nos contratos traduzidos nas aulas.

Cualquier litigio laboral resultante del presente contrato o con respecto a él, **siempre que** no se trate de derechos indisponibles o no resulten de accidente laboral, las partes acuerdan utilizar el Sistema de Mediación Laboral ante otros medios de resolución de conflictos.

- Na frase seguinte, está presente a locução ‘desde já’:

O Segundo Outorgante aceita, **desde já, prestar trabalho**, temporário ou definitivamente, nos vários estabelecimentos propriedade da Primeira Outorgante.

Para a tradução desta locução, escolhemos o equivalente *a partir de ahora* para indicar que o trabalhador a partir daquele momento irá prestar trabalho. Também é importante referir a tradução de ‘prestar trabalho’, pois na nossa tradução optamos pela via da simplificação como podemos verificar adiante:

El trabajador, **a partir de ahora, acepta trabajar**, temporal o permanentemente en los diversos establecimientos propiedad del Primer otorgante.

- Destaca-se também o uso de sintagmas extensos como: ‘por igual ou diferente período de tempo’, ‘dia completo de trabalho efetivo’ e ‘regime de fixação e distribuição dos horários de trabalho’ que, embora sejam essenciais para explicar ao pormenor o conteúdo das cláusulas, revelam-se desafiantes para os tradutores.

O presente contrato considera-se renovado, **por igual ou diferente período de tempo**, se não for denunciado, por escrito, pela Primeira Outorgante com a antecedência de 15 dias, ou pelo Segundo Outorgante com a antecedência de 8 dias, do termo da sua duração inicial ou do termo dos períodos de renovação que ocorram.

El presente contrato se considerará renovado, **por un período igual o diferente**, siempre que las partes no comuniquen por escrito el momento de su extinción o su renovación con una antelación de 15 días para la entidad empleadora y con una antelación de 8 días para el trabajador.

Neste caso, não especificamos que se trata de um período de tempo como no texto de partida, pois, se nos referirmos a um período de renovação de contrato, está implícito que esse período será temporal. Outra dificuldade sentida neste segmento está relacionada com a tradução dos períodos em que deve ser feita a comunicação; foi graças à correção da Professora Orientadora que conseguimos expressar de forma clara quais eram esses períodos.

Desta vez, simplificamos este sintagma sem que o sentido essencial da frase se perdesse. Outro fator que gostaríamos de mencionar é relativo ao termo ‘subsídio de refeição’, que já tinha surgido em contratos estudados nas aulas de Práticas de Tradução e traduzido anteriormente.

O Segundo Outorgante tem ainda direito a receber um **subsídio de refeição** no valor de 5,40 Euros (cinco euros e quarenta cêntimos) por **cada dia completo de trabalho efetivo...**

El trabajador tiene derecho a **vales de comida** por el valor de 5,40 euros (cinco euros con cuarenta céntimos) **por cada día de trabajo...**

Aqui, utilizamos a palavra *esquema* que confere à nossa tradução o mesmo significado que está implícito no texto original. A tradução literal foi evitada, porque uma frase demasiado extensa poderia confundir o leitor da tradução.

O Segundo Outorgante aceita, desde já, e sem qualquer tipo de reservas, as modificações que, por necessidade de serviço, se possam vir a verificar no **regime de fixação e**



**distribuição dos horários de trabalho** que sejam determinadas pela Primeira Outorgante...

El trabajador acepta sin ningún tipo de reservas, las modificaciones que puedan verificarse por necesidad del servicio en el **esquema de asignación de horarios de trabajo** que se determinen por el Primer Otorgante...

- Estão presentes siglas representativas de atos jurídicos, entidades e leis. No seguinte caso:

O instrumento de regulamentação coletiva aplicável é o **CCT** celebrado entre a **APED** e a **FEPCES**, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego 1ª Serie 18 nº 22, de 15 de junho de 2008, e com a última revisão publicada no **BTE** 1ª Serie nº18, de 15 de março de 2010.

El convenio colectivo aplicable es el **Convenio Colectivo de Trabajo** firmado entre **APED (Asociación Portuguesa de Empresas de Distribución)** y **FEPCES (Federación Portuguesa de sindicatos del comercio, oficinas y servicios)**, publicado en el Boletín del Trabajo y Empleo, Serie 1 número 22, del 15 de junio de 2008, y com revisión publicada en el **BTE** Serie 1 nº18 del 15 de marzo de 2010.

Nos casos em que não existia um equivalente na língua de chegada optou-se por colocar uma breve explicação entre parênteses, e a última sigla foi mantida porque surge anteriormente por extenso.

- Gostaríamos ainda de abordar a tradução da seguinte frase:

Feito em Aveiro, a 02 de Maio de 2016 em duplicado, sendo uma via para cada um dos Outorgantes.

Este contrato se celebró el 2 de mayo en Aveiro, se firmó por duplicado, entregándose copia para los otorgantes.

Esta frase é relativa ao encerramento do contrato e antecede à assinatura por parte dos outorgantes. Por isso, houve o cuidado de que a tradução fosse semelhante às frases de encerramento de contratos de trabalho espanhóis. A correção proposta pela Professora Orientadora foi muito importante, porque permitiu que a sua redação estivesse de acordo com os padrões espanhóis.

- O tipo de conjugação verbal utilizada maioritariamente é o futuro do indicativo, como podemos verificar em: ‘terá’, ‘deverá’, ‘exercerá’, ‘pagará’, ‘será’, ‘poderá’, ‘prestará’ e ‘procederá’. Este tipo de conjugação transporta ao nosso documento um carácter de obrigação evidente.
- De seguida, apontamos expressões que são de grande importância porque são comuns a muitos textos jurídicos e apresentam dificuldades aos tradutores, devido a estarmos perante uma linguagem de especialidade. As expressões selecionadas são: ‘que se

rege pelas cláusulas seguintes’, ‘nos termos estabelecidos pela legislação aplicável’, ‘desde que’, ‘celebrado entre’ e ‘nos termos e para os efeitos’.

...é celebrado o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo, **que se rege pelas cláusulas seguintes**:

Ambas partes celebran el presente contrato de trabajo trabajo temporal, **que se regirá por lo contenido en las siguientes cláusulas**:

Decidiu-se adicionar algum conteúdo à tradução desta expressão, embora pudéssemos optar por uma tradução à letra que é bastante mais simples. O motivo desta escolha é aproximar com maior clareza a nossa tradução ao seu público-alvo.

O Trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas **nos termos estabelecidos pela legislação aplicável**.

El trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones pagadas, **según disponga la legislación aplicable**.

Aqui poderíamos ter optado por uma tradução literal, porém teríamos de inserir dois termos diferentes: *términos* e *legislación aplicable* que podem causar conflitos. Seguiu-se pela via da simplificação, e desta forma apenas inserimos *legislación aplicable* evitando colocar dois termos que juntos poderiam causar confusão aos leitores.

Como estamos perante um acordo que necessita de assinaturas, foi escolhida a expressão *firmado entre*, que ajuda os nossos leitores a perceber que as convenções coletivas são instrumentos que são acordados entre partes através da assinatura de documentos.

O instrumento de regulamentação coletiva aplicável é o CCT **celebrado entre** a APED e a FEPCES...

El convenio colectivo aplicable es el Convenio Colectivo de Trabajo **firmado entre** APED (Asociación Portuguesa de Empresas de Distribución) y FEPCES (Federación Portuguesa de sindicatos del comercio oficinas y servicios)...

Aqui encontramos uma expressão que também abunda em documentos jurídicos e que o tradutor terá de ter em atenção pois existem outras expressões semelhantes que têm significados distintos. Apontamos também que existem outras possibilidades para a tradução de ‘nos termos’, como por exemplo “*en el sentido*” ou “*con arreglo*”; porém, a tradução escolhida é a que mais se aproxima do texto fonte.

O presente contrato de trabalho fica incluído no Fundo de Compensação do Trabalho, **nos termos e para os efeitos** da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto.

Este contrato de trabajo está incluído en el Fondo de Compensación del Trabajo, **en los términos y a los efectos** de la Ley nº 70/2013, de 30 de agosto.

No que diz respeito à terminologia, houve uma seleção de termos que posteriormente foi colocada num glossário. Este apresenta o termo no texto de partida e de chegada e o seu uso no texto. Neste glossário estarão presentes termos que são comuns à linguagem de especialidade jurídica e também outros tipos de termos que destacamos e que podem criar dúvidas ao tradutor. Adiante, apresentaremos alguns termos que estão presentes neste contrato e cuja tradução foi de árdua resolução pelas dificuldades apresentadas. Na tradução destes termos foi evitada a tradução literal pois muitas vezes deparamo-nos com termos inexistentes em Espanha, o que poderá confundir o alvo desta tradução. Procurou-se, assim, encontrar um equivalente que trouxesse ao texto de chegada um termo cujo significado se assemelha ao máximo ao do texto de partida. Este equivalente pretende fazer com que os leitores espanhóis deste contrato compreendam de forma clara os termos presentes nesta tradução. De seguida, apresentaremos algumas das dificuldades de tradução que encontramos ao longo do texto.

### **Contrato de trabalho a termo certo / *Contrato de trabajo temporal (específico para primer empleo joven)***

O contrato de trabalho a termo certo é sem dúvida um *contrato de trabajo temporal* em Espanha. Porém, para podermos aproximar este contrato à realidade espanhola, tivemos de recorrer à análise da cláusula relativa ao motivo da contratação: nela percebemos que se trata de uma contratação para o primeiro emprego. Em Espanha, o contrato equivalente é o *contrato temporal de primer empleo joven*, é por isso que adicionamos essa informação entre parênteses.

### **Conservatória do Registo Comercial de Lisboa/ *Registro Mercantil de Lisboa***

Após uma pesquisa acerca do *Registro Mercantil* em Espanha, vemos que este tem competências idênticas às da Conservatória do Registo Comercial; desta forma, utilizamos esta tradução para que o público-alvo possa entender do que estamos a tratar.

### **Início e Termo/ *Duración***

Este termo surge no título referente a uma das cláusulas que irá tratar do período de início e fim do contrato, ou seja, da sua duração. Desta forma, optou-se pela escolha de *Duración* porque irá simplificar do que trata a cláusula.

### **Operador (a) de Hipermercado/ *Cajero (a) de Hipermercado***

A descrição do cargo que o trabalhador irá desempenhar na empresa encontra-se numa cláusula que contém informação excessiva e está inserida em frases bastante longas. Uma tradução errada deste termo poderia provocar muitos mal entendidos, pois na descrição das funções que o trabalhador deverá desempenhar são apresentadas diversas funções. Ao encontrarmos o equivalente na língua do texto de chegada iremos afastar as possibilidades de criar dúvidas e dar a conhecer aos leitores qual é a função real que o trabalhador irá efetuar na empresa.

### **Descanso Semanal/ *Día de descanso semanal***

Neste caso, a não explicitação da palavra *día*, no texto português, poderia confundir os leitores da tradução em espanhol, levando-os a pensar que se trataria de outro tipo de descanso ou intervalos no tempo de trabalho.

### **Informações/ *Deber de informar***

Ao lermos o artigo que é referido no conteúdo da cláusula intitulada ‘Informações’, vemos que se trata do dever do empregador informar outras instituições desta contratação. Deste modo, optou-se por adicionar a palavra *Deber* na nossa tradução, para que o leitor entenda que não se tratam de meras informações, mas sim do dever de informar. Anteriormente, nas aulas de Práticas de Tradução já nos tínhamos deparado com este problema, fomos prontamente alertados pela nossa Professora que este tipo de cláusula não se trata apenas de informação e que uma tradução inexata poderia levar a equívocos.

### **Mediação Laboral/ *Resolución de conflictos***

Aqui, estamos perante outro termo que já tinha sido abordado nas aulas de Práticas de Tradução. A Mediação Laboral tem como intuito a resolução de litígios laborais. Em Espanha, o termo equivalente a este é *Resolución de conflictos* e é comum encontrá-lo em contratos de trabalho ou literatura de especialidade. Numa pesquisa sobre a sua definição descobrimos que, tal como em Portugal, esta cláusula remete para as instituições que têm poder para dirimir conflitos entre as partes contratuais.

## Comentário à tradução do Contrato de trabalho ‘a termo certo’ B (Anexo II)

No que concerne à macroestrutura, este contrato a termo certo de um Operador de caixa numa grande cadeia de lojas de brinquedos é um bom exemplo de como é redigido um contrato por parte de uma grande empresa. No seu começo destaca-se o título, que surge a negrito e nos explica qual será a modalidade contratual com que nos deparamos. Sucedendo o título está um ponto que é essencial aos contratos de trabalho: aquele que é relativo à identificação das partes, onde há especial atenção para os dados do empregador e do trabalhador. Aqui estão presentes dados como a sede dos outorgantes ou os seus dados fiscais. De seguida, encontramos as cláusulas que regem o contrato e nos mostram quais são os principais direitos e deveres dos outorgantes; estas são ordenadas numericamente e contêm um pequeno título que nos explica o conteúdo de cada cláusula. Por fim, surge uma frase que é comum a estes contratos e que encerra o mesmo, onde está presente o local onde o contrato foi assinado; é através desta assinatura que o vínculo contratual fica estabelecido. Este documento também apresenta orações longas que, por vezes, dificultam a perceção dos conteúdos das cláusulas e que supõe desafios e dificuldades para o tradutor. Este é claramente um ponto negativo neste tipo de textos, pois muitas vezes os trabalhadores não têm o nível de formação suficiente para entender o contrato na sua totalidade, o que pode criar futuros problemas.

O público-alvo deste documento é constituído, sem dúvida, pelo trabalhador e o empregador. Mas também existe a possibilidade de funcionários do Instituto de Emprego, da Autoridade para as Condições do Trabalho ou advogados analisarem este contrato.

Na redação da nossa tradução foram usados dicionários monolíngues e bilingues, dicionários jurídicos, bases terminológicas e contratos paralelos.

No que respeita a microestrutura, achamos relevantes a presença das seguintes construções e usos linguísticos:

- A locução ‘desde já’, na seguinte frase:

O Trabalhador **desde já** manifesta sem reservas a concordância à sua inclusão num horário de trabalho com turnos...

Aqui a locução ‘desde já’ tem a intenção de mostrar que o trabalhador “desde aquele momento” ou “doravante” manifesta ou declara algo. Porém, optamos por omitir esta locução na nossa tradução, já que reparamos que na construção da nossa frase se

subentende que o trabalhador tem essas ações em conta. A tradução escolhida foi a seguinte:

El trabajador acepta, sin ningún tipo de reservas, su inclusión en una jornada de trabajo por turnos...

- A expressão de conformidade, com o uso de ‘de acordo com’ e ‘em conformidade com’, nas seguintes frases:

...**de acordo com** as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente e dos instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis.

A recolha e tratamento de dados realiza-se sob níveis de segurança que, **de acordo com** os padrões de boa diligência seguidos em situações similares, impedem a sua perda ou manipulação.

**De acordo com** o estabelecido na legislação vigente, todos os Trabalhadores têm o direito de acesso, rectificação, cancelamento e oposição dos seus dados.

**Em conformidade com** a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, relativa à protecção de dados pessoais...

Estas construções estão frequentemente presentes na linguagem contratual, pois as cláusulas remetem para a legislação em vigor, ou bem comunicam ao leitor do contrato que este se rege por regras ou normativas de instituições. Cabe ao tradutor encontrar um equivalente que contenha a mesma relação de conformidade que está implícita no texto original. Na nossa tradução optamos pelas seguintes expressões que mantêm a conformidade: *según*, *de acuerdo con* e *de conformidad con*.

...**según** lo dispuesto en la normativa de la Ley laboral vigente y del Convenio colectivo aplicable.

La recopilación y tratamiento de los datos se lleva a cabo bajo niveles de seguridad que, **de acuerdo con** las normas de la buena diligencia efectuados en situaciones similares, evitan su pérdida o manipulación.

**De conformidad con** lo dispuesto en la legislación vigente, todos los trabajadores tienen el derecho de acceso, rectificación, anulación y oposición de sus datos.

**De conformidad con** la Ley núm. 67/98, de 26 de octubre, sobre la protección de datos personales...

Evitou-se assim utilizar sempre a mesma expressão, para não tornar o nosso texto demasiado repetitivo.

- Desta vez deparamo-nos com a forte presença da adição, mediante o uso da conjunção ‘e’, devido à extensão de algumas frases em que é necessária a sua utilização. Repare-se na seguinte frase:

Considerando o tipo de funções desempenhadas pelo Trabalhador e o **grau de responsabilidade e confiança que as mesmas envolvem**, fica acordado que o incumprimento das obrigações constantes desta cláusula constituirá **infracção disciplinar grave e impeditiva da subsistência da relação de trabalho**, sem prejuízo de **fazer incorrer o Trabalhador na obrigação de indemnizar** a la Outorgante ou terceiros pelos prejuízos morais e patrimoniais sofridos...

Na tradução de um segmento deste género, o tradutor depara-se com uma frase bastante extensa e é necessário ter em conta cada um dos seus elementos. Além disso, esta frase contém um vocabulário sumamente explicativo (aumenta a sua dificuldade), com expressões como ‘grau de responsabilidade e confiança que as mesmas envolvem’, ‘infracção disciplinar grave e impeditiva da subsistência da relação de trabalho’ ou ‘fazer incorrer o trabalhador na obrigação de indemnizar’. Na nossa tradução, a adição que consta no documento original foi mantida. Para a resolução dos problemas que envolvem esse carácter extremamente explicativo que existe no texto português, optou-se pela via da simplificação, mantendo sempre o sentido do original. As correções indicadas pela Professora Orientadora tiveram um papel importantíssimo neste segmento, pois é extremamente difícil traduzir elementos tão complexos.

Teniendo en cuenta el tipo de funciones desempeñadas por el trabajador y el **grado de responsabilidad y confianza que implican**, se acuerda que el incumplimiento de las obligaciones presentes en esta cláusula constituirá una **falta disciplinaria grave e impide que se mantenga la relación laboral**, sin perjuicio de **obligar al trabajador a una indemnización al** 1er Otorgante o a terceros, por los daños morales y económicos sufridos.

- Julgamos relevante o uso do gerúndio, nesta frase:

Nos termos do presente contrato, o 2º Outorgante é contratado com a categoria profissional de Operador(a) Ajudante 1º Ano, **competindo-lhe**, o desempenho com zelo e diligência das inerentes tarefas e funções...

De conformidad con el presente contrato, se contrata al 2º Otorgante con la categoría profesional de Cajero(a) Ayudante de 1er año, **siendo responsable** de desempeñar con esmero y diligencia las obligaciones y funciones inherentes...

Como vemos nesta frase, está presente o uso do gerúndio aliado ao pronome ‘lhe’; esta forma é comum a alguns contratos de trabalho. Este uso foi mantido, mas noutros moldes, preservando-se a ideia de obrigação presente na frase.

- Podemos falar, assim, de uma característica comum aos contratos portugueses: o uso de sintagmas certamente extensos. Neste texto temos como exemplos: ‘desempenho polivalente de todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas’, ‘dia de trabalho efetivamente prestado’ e ‘qualquer outra atividade, remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia’. Estes sintagmas explicativos pretendem

afastar qualquer tipo de dúvidas possível; porém, revelam-se de difícil tradução. A excessiva informação nalguns destes sintagmas é demasiado complexa e é impossível transportar todos os seus dados para a língua espanhola. Apresentamos a seguir a tradução dos citados exemplos:

...así como el **desempeño de todas las funciones inherentes al buen funcionamiento de las tiendas**, dentro del marco legal vigente.

Aqui optamos por não implementar o termo ‘polivalente’ porque já expressamos que serão todas as funções, e subentende-se que o trabalhador irá desempenhar essas funções de forma polivalente.

Desta vez, também simplificamos este sintagma, tendo em conta que o sentido essencial da frase é preservado; por outro lado, uma tradução literal iria confundir o leitor desta tradução, caso estendêssemos demasiado esta frase:

O 2º Outorgante aufere ainda o montante de 5,10 Euros (cinco euros e dez cêntimos), a título de subsídio de refeição, **por cada dia de trabalho efectivamente prestado**.

El trabajador tiene derecho a vales de comida por el valor de 5,10 euros (cinco euros y diez céntimos), **por cada día de trabajo**.

Relativamente à tradução de ‘remunerada ou não remunerada’, evitou-se a repetição da mesma palavra, facilitando assim a leitura do documento.

... o trabalhador, durante a vigência do presente contrato, não poderá exercer qualquer outra actividade, **remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia...**

...el trabajador no efectuará ninguna otra actividad profesional, **por cuenta propia o ajena, retribuida o no...**

- Neste contrato também temos um exemplo do uso de siglas:

Os Estados Unidos da América podem não fornecer um nível de protecção equivalente às leis do **EEE**.

Los Estados Unidos pueden no proporcionar un nivel de protección equivalente a las leyes del **Espacio Económico Europeo (EEE)**.

Aqui também julgamos que era necessária a explicitação da sigla.

- Outro dos problemas que surgiu na tradução deste contrato tem a ver com o seguinte preâmbulo:

É, livremente e de boa-fé, celebrado o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes, **que as partes mútua e reciprocamente aceitam**.



Devido às diferenças existentes entre os preâmbulos dos dois países, foi feito um esforço, para que o preâmbulo do nosso texto de chegada estivesse redigido de acordo com os contratos espanhóis. Para isso, foi esclarecido no início da frase que são as partes contratuais que celebram o contrato, como podemos ver na seguinte tradução:

**Ambas partes celebran libremente y de buena fe el presente contrato** de trabajo temporal, con lo contenido en las siguientes cláusulas, y que las partes aceptan de mutuo acuerdo.

- Notamos também, neste documento, a utilização do futuro do indicativo, que implica obrigação, como podemos notar em: ‘regerá’, ‘prestará’, ‘será’, ‘deverá’, ‘terá’, ‘ficará’, ‘poderá’. Todos estes garantem este carácter obrigativo dos contratos.
- Também gostaríamos de fazer referência a um lapso que ocorreu por duas vezes neste contrato: uma, no ponto 2 da cláusula relativa ao período experimental, e outra, na cláusula relativa ao período de férias. Foi escrito “Contrato de Trabalho” (ver Anexo II, pág. 138) quando se queria dizer “Código de Trabalho”, o que poderá causar certas dúvidas a quem tiver de ler este contrato. Este lapso foi corrigido na nossa tradução para evitar possíveis erros.
- No que diz respeito a expressões comuns a textos jurídicos, selecionamos estas que nos apresentaram algumas dificuldades: ‘dentro do enquadramento legal em vigor’, ‘deverá cumprir os prazos e formalismo previstos na lei vigente’, ‘nos termos e dentro dos limites legais’ e ‘de acordo com as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente’:

...o desempenho polivalente de todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, **dentro do enquadramento legal em vigor**.

... así como el desempeño de todas las funciones inherentes al buen funcionamiento de las tiendas, **dentro del marco legal vigente**.

Aqui estamos perante uma expressão que é recorrente nos contratos portugueses. Foi necessário encontrar um equivalente que contivesse o mesmo significado de ‘enquadramento legal’, e após alguma pesquisa na página Linguee, foi encontrado “marco legal”, que se adequa neste caso.

Apontamos a tradução do verbo “cumprir” na língua espanhola, em que segundo o Dicionário online da Real Academia Española, devemos usar a preposição “*con*” aliada ao verbo “*cumplir*” para denotar obrigação.

Decorrido o período experimental, o Contraente que pretender fazer cessar o contrato, nomeadamente através de rescisão ou denúncia, **deverá cumprir os prazos e formalismo previstos na lei vigente...**

Transcurrido el período de prueba, el otorgante que quiera dar por terminado el contrato, mediante rescisión o denuncia, **deberá cumplir con los plazos y formalismos previstos por la ley en vigor...**

Esta tradução também produz alguma dificuldade, pois tornar-se-ia confuso manter a mesma estrutura da língua portuguesa, em que os termos e os limites são ambos legais. Decidimos facilitar a construção com uma frase mais próxima ao espanhol.

O período normal de trabalho será, em termos médios, de 5 a 8 horas diárias e de 13 horas semanais, ficando a definição do horário a cargo da Entidade Empregadora, **nos termos e dentro dos limites legais.**

La jornada habitual de trabajo será, por término medio, de 5 a 8 horas diarias y 13 horas semanales. La definición del horario de trabajo quedará a cargo de la Entidad empleadora, **de conformidad con la ley y dentro de los límites fijados por ésta.**

Para a resolução deste segmento, o estudo prévio sobre o período de trabalho facilitou-nos a pesquisa sobre equivalentes para trabalho ‘por turnos’, ‘em jornada contínua’ ou ‘suplementar’. Apontamos ainda para a especificidade do texto de partida, que demonstra que as regras a ter em conta são as presentes na lei laboral em vigor; na tradução deste ponto o auxílio da Professora Orientadora foi fulcral, pois os seus conhecimentos ajudaram a que a redação estivesse de acordo com os padrões espanhóis.

O Trabalhador desde já manifesta sem reservas a concordância à sua inclusão num horário de trabalho com turnos, à sua inclusão num regime de jornada contínua, à prestação de trabalho nocturno e à prestação de trabalho suplementar, **de acordo com as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente** e dos instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis.

El trabajador acepta, sin ningún tipo de reservas, su inclusión en una jornada de trabajo por turnos, en jornada continua, realizar trabajo nocturno y trabajo complementario, **según lo dispuesto en la normativa de la Ley laboral vigente** y del Convenio colectivo aplicable.

Relativamente à terminologia, houve uma seleção de termos que foi catalogada num glossário que apresenta o termo no texto de partida, a sua tradução na língua de chegada e o exemplo do seu uso no texto. Neste glossário estarão presentes termos que são recorrentes na linguagem jurídica e também outros tipos de termos que destacamos, já que podem criar dúvidas ao tradutor. Adiante, apresentaremos alguns termos que decidimos destacar pela sua peculiaridade e por terem colocado dificuldades e dúvidas na

hora de os traduzir. Essa tradução foi pensada de maneira a que o seu público-alvo conseguisse entender quais são os conteúdos presentes no documento; também houve precaução em evitar o uso da tradução literal. A procura de termos que funcionem como equivalentes nem sempre foi possível, já que estes são muitas vezes inexistentes. Desta forma, os tradutores necessitam de estratégias para que os leitores deste contrato percebam o conteúdo de todas as suas cláusulas. A seguir, apresentaremos alguns termos que decidimos destacar, por serem de interesse para os tradutores jurídicos:

**Contrato de trabalho a termo certo / *Contrato de trabajo temporal (eventual por circunstancias de la producción)***

Em Espanha, a modalidade de contratação de duração determinada que se assemelha ao “contrato de trabalho a termo certo” é o ‘*contrato de trabajo temporal*’. No entanto, é comum no contrato espanhol a apresentação de uma cláusula específica que indica o tipo de contrato com que nos deparamos. Após lermos a cláusula que justifica o motivo de contratação presente neste contrato, entendemos que esta se deve ao aumento do fluxo de trabalho da empresa; por isso inserimos, a modo de subtítulo e entre parênteses, a indicação dessa cláusula, o seu equivalente em Espanha.

**Pagamento em numerário, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do Trabalhador / *Pago en efectivo, mediante cheque bancario, giro postal o depósito en la cuenta del trabajador.***

Estes termos surgem na cláusula relativa à retribuição; a mesma que pode surgir noutros contratos em que seja necessário especificar como será efetuado o pagamento do salário. Aqui estão consagradas as principais formas de pagamento que abrangem um grande número de contratos. Como se trata de termos bastante específicos, foi necessário fazer uma pesquisa, sendo que foi encontrada na base terminológica IATE e na página Linguee o equivalente a alguns destes termos na língua espanhola. Porém, nos casos em que não foi possível encontrar esse termo equivalente, houve auxílio da Professora Orientadora.

**Especiais Obrigações do Trabalhador / *Obligaciones laborales específicas***

Normalmente, não está presente uma cláusula deste tipo nos contratos do país vizinho. Não se optou pelo uso do adjetivo “*especiales*” por achar que o uso de

‘*específicas*’ fazia com que o leitor da tradução entendesse de forma mais precisa que se trata de obrigações exclusivas do trabalhador.

### **Segurança/ *Medidas de seguridad***

Aqui, estamos perante o título de uma cláusula que apresenta quais são as principais medidas de segurança vigentes na empresa. Desta forma, a tradução escolhida foi ‘*medidas de seguridad*’ porque se optássemos por uma tradução literal o leitor deste contrato poderia ficar com dúvidas sobre o conteúdo da cláusula.

### **Dados Pessoais / *Protección de Datos Personales***

Tal como no caso anterior, aqui o título da cláusula não demonstra aquilo que estará presente no seu conteúdo. Se optássemos por traduzi-lo como ‘*datos personales*’, o público-alvo deste contrato poderia pensar que se trata, por exemplo, de dados de identificação das partes, quando na realidade são referidas políticas de proteção de dados pessoais vigentes na empresa.

### **Foro da Comarca de Lisboa / *Juzgado de Primera Instancia de Lisboa***

Se procuramos o significado de “foro” num dicionário de língua portuguesa, descobrimos que um dos seus significados é “Tribunal Judicial”. Cabe então ao tradutor entender qual é o tribunal equivalente ao Tribunal da Comarca português, em Espanha. Após a pesquisa no dicionário bilingue da página Infopédia, vemos que o seu equivalente é o “*Juzgado de Primera Instancia*”. Por outro lado, já tinham surgido casos semelhantes nas aulas de Práticas de Tradução, em que aprendemos como poderíamos encontrar os equivalentes dos tribunais portugueses.

### **Duas vias de igual valor e conteúdo / *Dos ejemplares originales al mismo efecto***

Estes termos surgem na frase que está presente no final deste contrato, sendo comum encontrarmos termos semelhantes noutros contratos; contudo, surge com pequenas diferenças. Foi necessário manter o conteúdo presente no original, sendo que a solução encontrada afasta qualquer tipo de dúvidas e é de fácil compreensão.

### **Comentário à Tradução do Contrato de trabalho ‘sem termo’ (Anexo III)**

Decidimos selecionar este contrato de trabalho ‘sem termo’ porque, apesar de não ser de duração temporária, apresenta algumas falhas na redação que o tornam interessante para os tradutores. Essas falhas causam inúmeras dúvidas sobre a sua verdadeira modalidade contratual. Para além disso, sabemos que este contrato terminou durante o período experimental, sendo que o total da sua duração foi de cerca de 60 dias. Devido à falta de uma estrutura modeladora destes contratos, muitas vezes os tradutores deparam-se com exemplares que contêm erros e que criam diversos problemas na hora da tradução. No que diz respeito à macroestrutura, este contrato, apesar de ser um contrato sem termo, é semelhante aos contratos de trabalho analisados anteriormente porque partilha alguns elementos dos mesmos. Este contrato inicia-se pelo título, que surge destacado a negrito, indicando a modalidade contratual com que nos deparamos. Segue-se a identificação dos outorgantes, onde há a clara indicação que o contrato será celebrado entre estes. Após a referida identificação, surge um preâmbulo introdutório das cláusulas. Posteriormente, encontramos cláusulas que especificam os direitos e deveres das partes contratuais, sendo que estas, para além de estarem ordenadas numericamente, contêm um título que explica o conteúdo de cada uma delas. Por último, o contrato encerra com a assinatura das partes contratuais e da data e local onde foi assinado. Apesar de estarmos perante um contrato sem termo, encontramos falhas ou contradições, que em alguns conteúdos deste documento nos colocam dúvidas sobre qual a verdadeira modalidade e duração do contrato. Estes fatores fazem com que o contrato possa ser mal interpretado pelas partes, o que nunca deveria acontecer, pois a linguagem e redação dos contratos deve ser de simples compreensão, já que abrange um vasto número de pessoas de diferentes níveis formativos.

No título do contrato é indicado que estamos perante um contrato sem termo, porém, adiante no texto, deparamo-nos com o seguinte preâmbulo:

É livremente e de boa fé, **celebrado o presente contrato de trabalho a termo certo**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

Este preâmbulo diz-nos precisamente o contrário, o que pode induzir o trabalhador em erro, que fica sem saber qual é o verdadeiro termo do seu contrato. Na sua tradução, eliminamos a informação que estava errada para evitar possíveis confusões. Foi também tida em conta a estrutura típica dos preâmbulos dos contratos espanhóis, como podemos constatar, de seguida:

Ambas partes celebran libremente y de buena fe **el presente contrato de trabajo indefinido**, que se regirá por lo contenido en las siguientes cláusulas.

Outra cláusula que provoca dúvidas é a referente à ‘Denúncia para não renovação’, em que são estipulados prazos para a renovação do contrato; porém, nos contratos sem termo não existe renovação. Outro erro presente ao longo do contrato é o facto de existir referência a uma ‘trabalhadora’ quando estamos perante um trabalhador do sexo masculino.

O público-alvo deste documento são as partes outorgantes, ou seja, o trabalhador e o empregador, porém o contrato poderá também ser analisado por funcionários do Instituto de Emprego, da Autoridade para as Condições do Trabalho ou advogados.

Na redação da nossa tradução foram usados dicionários monolíngues e bilingues, dicionários jurídicos, bases terminológicas e contratos paralelos que foram peças essenciais à nossa tradução.

Quanto à microestrutura, destacamos a presença das seguintes construções e usos linguísticos:

- O uso da expressão ‘ora contratada’, na seguinte frase:

A Trabalhadora obriga-se a realizar a prestação de trabalho **ora contratada** nas instalações da empresa, em Bragança.

Esta expressão indica que a prestação de trabalho, aqui mencionada, é referente a este contrato e não a outro. Foi necessário encontrar uma expressão que o indicasse, de forma clara, para isso optou-se pela seguinte tradução:

El lugar de prestación de la actividad **aquí contratada** se ubica en la sede de la empresa, en Bragança.

- Uma característica que encontramos neste contrato é o uso do gerúndio na seguinte frase:

O presente contrato não está sujeito a termo, certo ou incerto, **iniciando-se** em 01 de Setembro de 2016.

La duración del presente contrato será indefinida, **iniciándose** la relación laboral el 01 de septiembre de 2016.

Esta frase está presente na cláusula relativa ao prazo do contrato, e optou-se manter o gerúndio na tradução porque o seu uso também é comum em contratos espanhóis. Importa ainda referir que se optou por simplificar esta frase, indicando apenas que estamos perante um contrato sem termo.

- Este contrato, devido à simplicidade da sua redação, não apresenta sintagmas extensos como acontecia nos contratos analisados anteriormente. Vemos que, ao longo do documento, a estrutura das frases é simples e que as informações são apresentadas de forma clara, o que é um ponto positivo. Achamos pertinente a presença do verbo conjugado no presente do indicativo ‘obriga-se’, em que a obrigação é expressada diretamente.

Repare-se nas seguintes frases:

A Trabalhadora **obriga-se** a realizar todas as deslocações, necessárias à execução das suas funções.

El trabajador **está obligado** a efectuar todos los desplazamientos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Nesta tradução, foi mantida a obrigação presente no texto de partida.

Durante a execução do presente contrato a Trabalhadora **obriga-se** a não desenvolver directa ou indirectamente, por conta própria ou alheia, qualquer actividade que possa conflitar ou concorrer com a actividade desenvolvida pela Entidade Patronal.

Durante la vigencia del presente contrato el trabajador **no efectuará** ninguna otra actividad, por cuenta propia o ajena, que pueda entrar en conflicto con la actividad desarrollada por la entidad empleadora.

Neste caso, e devido à complexidade da frase do texto de partida, optamos por simplificar a tradução de modo a evitar possíveis problemas de interpretação. O carácter obrigativo presente no original foi mantido graças à conjugação do verbo *efectuar* no futuro do indicativo.

- Tal como nos contratos anteriores, é recorrente o uso do futuro do indicativo com os seguintes verbos: ‘regerá’, ‘auferirá’ e ‘ficará’. Este uso confere ao documento um carácter de obrigação comum aos contratos.
- Ao longo do texto encontramos expressões típicas de textos jurídicos tais como: ‘de acordo com’, ‘relativos a’, ‘nos termos da lei’, ‘em vigor’ ou ‘no que for omissa’, que iremos analisar adiante. Estas expressões são usuais em contratos, mas também são comuns a outros tipos de textos jurídicos. De seguida, mostraremos como foram traduzidas estas expressões.

A Entidade Patronal admite a Trabalhadora ao seu serviço e este obriga-se a prestar a sua actividade profissional como Empregado de mesa, **de acordo com** a Convenção Colectiva de Trabalho aplicável.

El trabajador prestará su actividad laboral a la entidad empleadora como camarero, **de conformidad con** el convenio colectivo de trabajo aplicable.

A Trabalhadora obriga-se a prestar 8 horas de trabalho diário, num total de 40 horas de trabalho por semana, com direito a dois dias de descanso semanal, de acordo com o horário em vigor na empresa, cabendo à Entidade Patronal a determinação das horas de início, termo e intervalos de descanso, **de acordo com** as disposições legais e internas aplicáveis.

El trabajador está obligado a trabajar 8 horas diarias, en un total de 40 horas de trabajo semanales, teniendo derecho a dos días libres por semana, según el horario vigente en la empresa. Incumbe a la entidad empleadora la definición del horario de trabajo y de los descansos, **de conformidad con** las disposiciones legales e internas aplicables.

Nestas duas traduções foi utilizada a expressão equivalente *de conformidad con*. Poderíamos utilizar outras como *según* ou *conforme*, mas tentou-se manter a formalidade presente na linguagem do documento português. Devido à extensão do segundo segmento, optou-se pela sua separação em duas frases, de modo a facilitar a leitura.

Aqui foi encontrado um equivalente que confere ao texto de chegada o mesmo significado do texto original. Houve também necessidade de simplificar a frase devido à sua extensão.

A Trabalhadora compromete-se a manter total confidencialidade dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, **relativos** à Entidade Patronal e aos clientes desta.

El trabajador se compromete a mantener confidencialidad de toda la información **sobre** la entidad empleadora y sus clientes.

Neste segmento foi também descoberto um equivalente que confere um significado idêntico ao do texto de partida. Apontamos ainda para o termo ‘denúncia de contrato’, que consiste em declarar o desejo de terminar um contrato por parte de um dos outorgantes. O auxílio da Professora Orientadora permitiu encontrar o equivalente que mais se aproxima a este termo, *rescindir el contrato*.

**Nos termos da Lei**, os primeiros 90 dias de execução do presente contrato são considerados como período experimental, sendo lícito a qualquer dos contraentes **denunciar o presente contrato** e sem necessidade de invocação de justa causa.

**Según la Ley**, se establece un período de prueba de 90 días, durante el cual las partes pueden **rescindir el contrato** sin necesidad de justificar el motivo y sin tener que pagar ninguna indemnización.

Aqui deparamo-nos com uma expressão que é comum a muitos contratos e para a sua tradução optou-se pela expressão *vigente en*, que é habitual na linguagem jurídica



espanhola. Destacamos também neste segmento a expressão ‘ficar englobado no seguro’, em Espanha o equivalente a esta expressão é: *estar cubierto por un seguro*.

A Trabalhadora **ficará englobada no seguro** de acidentes de trabalho **em vigor** na entidade.

El trabajador **quedará cubierto por el seguro** de accidentes laborales **vigente en** la empresa.

A expressão do texto de partida ‘no que for omissa’ é difícil de transladar ao texto de chegada; assim foi escolhida a expressão *en su caso*, que significa: ‘caso seja necessário’ que é o que pretendemos dizer na nossa tradução.

Em tudo o mais não expressamente estipulado neste contrato aplica-se a legislação colectiva aplicável, e, **no que for omissa**, a legislação laboral aplicável.

Todo lo que no esté expresamente previsto en el presente contrato se rige por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o, **en su caso**, la legislación laboral aplicable.

Quanto à terminologia deste contrato, foi feita uma seleção de termos que achamos pertinentes e que poderão servir de ferramenta de apoio a outros tradutores. Esta foi colocada num glossário, apresentando o termo no texto de partida e de chegada, assim como o exemplo do seu uso no texto. Neste glossário estarão presentes termos que são comuns à linguagem de especialidade jurídica e também outros tipos de termos que destacamos, devido à possibilidade de os encontrarmos noutros contratos. Adiante, destacamos alguns termos que estão presentes neste contrato e que se demonstraram de difícil resolução pelas dificuldades apresentadas. Na tradução destes termos evitou-se a tradução literal, pois podemos fazer com que o leitor da nossa tradução incorra em erros devido à inexistência de certos termos. Deste modo, o tradutor tem de encontrar um termo que tenha na língua de chegada um sentido idêntico e que se adeque à cultura do país para o qual estamos a traduzir, sem que esse equivalente contrarie o termo original. De seguida, destacamos alguns termos que encontramos ao longo do texto e que apresentaram desafios e dificuldades de tradução.

### **Contrato de trabalho sem termo / *Contrato de trabajo indefinido***

O título do contrato apresenta-nos a modalidade contratual do mesmo. Foi necessário encontrar o documento equivalente ao contrato de trabalho sem termo em Espanha. Ao analisar as modalidades contratuais existentes naquele país, vemos que o *contrato de trabajo indefinido* é o que mais se adequa, já que não apresenta uma duração pré-estabelecida.

### **Convenção Coletiva de Trabalho/ *Convenio colectivo de trabajo***

Aqui estamos perante um ato jurídico que estabelece regras nas relações de trabalho; em Espanha é conhecido também como *contrato colectivo de trabajo*. No entanto, pensamos que a tradução foi acertada pois este é inúmeras vezes referido por *convenio colectivo de trabajo*, na literatura referente às fontes de Direito do Trabalho.

### **Prazo / *Período de vigencia***

Desta vez, foi necessário clarificar na tradução o significado de ‘prazo’ e ao que ele se quer referir: o período em que o contrato se encontra em vigência. Se optássemos por uma tradução à letra, existia o perigo de criarmos dúvidas sobre o verdadeiro significado de ‘prazo’.

### **Retribuição ilíquida mensal / *Remuneración mensual total***

Em Portugal, também é comum usar-se o termo ‘retribuição a bruto’; contudo, devido à formalidade da linguagem dos contratos, deparamo-nos com retribuição ilíquida, que traduzimos como *remuneración mensual total*, embora também exista na língua espanhola a expressão *salario bruto*.

### **Subsídio de almoço / *Vales de comida***

Como referimos anteriormente, este termo já tinha surgido nas aulas de Práticas de Tradução. Os *vales de comida* em Espanha assemelham-se ao subsídio de almoço ou de alimentação português. Ao encontrarmos a definição de *vales de comida*, vemos que estes são vales que as empresas podem entregar aos seus empregados e que podem ser trocados por refeições ou alimentos.

### **Entidade Patronal / *Entidad empleadora***

Neste caso, poderíamos optar por uma tradução livre e usarmos a palavra *empresario* para definir a Entidade Patronal. Porém, e como estamos perante um contrato que se caracteriza pela sua formalidade, optou-se por usar um equivalente que fosse também formal, como é o caso de *Entidad empleadora*.

#### **Execução do presente contrato / *Vigencia del presente contrato***

A palavra “execução”, neste contexto, refere-se ao período de tempo em que o contrato irá decorrer. Neste caso, era impossível utilizarmos uma tradução literal e houve necessidade de encontrar uma expressão que funcionasse como equivalente; foi usada a palavra *vigencia* pois confere-nos um significado idêntico e, além disso, é uma palavra comum aos contratos e à linguagem jurídica.

#### **O presente contrato consta de dois exemplares/ *El presente contrato se redactó en dos ejemplares***

Aqui, foi necessário encontrar um termo que referisse que tinham sido redigidos dois exemplares deste contrato. Na tradução foi importante manter a informação presente no original, sem que se acrescentasse nenhuma informação que pudesse confundir o leitor.

## Comentário à tradução do *Contrato de Trabajo Temporal* (Anexo IV)

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL**

**FONDO SOCIAL EUROPEO**

**CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL**

**DATOS DE LA EMPRESA**

EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_ EN CONCEPTO DE: \_\_\_\_\_

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_ DOMICILIO SOCIAL: \_\_\_\_\_

RAS: \_\_\_\_\_ RAS: \_\_\_\_\_ C. POSTAL: \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

REGIÓN: \_\_\_\_\_ NÚMERO: \_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

RAS: \_\_\_\_\_ RAS: \_\_\_\_\_ C. POSTAL: \_\_\_\_\_

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A**

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_

PARLADO: \_\_\_\_\_ NIVEL FORMATIVO: \_\_\_\_\_ NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_

MUNICIPIO DE DOMICILIO: \_\_\_\_\_ RAS DOMICILIO: \_\_\_\_\_

con la asistencia legal, en su caso, de O.J.C.R. en calidad de (2): \_\_\_\_\_

**DECLARACIONES**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a los siguientes:

**CLÁUSULAS**

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) \_\_\_\_\_ incluido en el grupo profesional de \_\_\_\_\_ para la realización de las funciones (4): \_\_\_\_\_

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad): \_\_\_\_\_

☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad): \_\_\_\_\_

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5): \_\_\_\_\_

☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas semanales, prorrateadas de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ con los descansos establecidos legal o convencionalmente (6).

☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de \_\_\_\_\_ horas al día, \_\_\_\_\_ a la semana, \_\_\_\_\_ al mes, \_\_\_\_\_ al año (7) siendo la distribución del tiempo de trabajo será de (8): \_\_\_\_\_

La distribución del tiempo de trabajo será de (8): \_\_\_\_\_

conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias (9): \_\_\_\_\_

SI ☐ NO ☐

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ Se establece un período de prueba de (10): \_\_\_\_\_

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señalada con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de \_\_\_\_\_ euros brutos (11) \_\_\_\_\_ que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12): \_\_\_\_\_

**Regulaciones**

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (13): \_\_\_\_\_

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la O. Transitoria 1ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la Ley 43/2006, en el supuesto de extinción por desahucio en la relación laboral de Emprendedores de Hogar se tendrá derecho a la indemnización prevista en el Art. 11.3 del R.D. 1620/2011.

SEPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y Real Decreto 2/2015 de 18 de diciembre (BOE de 18 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de \_\_\_\_\_

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de \_\_\_\_\_ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre).

Ilustração 3 - Modelo de Contrato de trabalho temporal espanhol. (Fonte: SEPE, s.d)

Do ponto de vista da macroestrutura, o modelo de contratação espanhol para contratos de duração temporária é semelhante a outros contratos de trabalho. Este inicia-se pelo título, que está destacado a negrito, seguindo-se a identificação das partes onde há especial atenção para os dados do empregador e do trabalhador. O fator diferenciador que aqui encontramos é que estas informações encontram-se em tabelas de preenchimento. Seguidamente, encontramos cláusulas que especificam os direitos e deveres das partes contratuais, sendo que estas estão ordenadas numericamente. Também está previsto um setor para cláusulas adicionais, no caso de que seja necessário adicionar informação pertinente ao contrato. Por último, o contrato encerra com a assinatura das

partes contratuais e da data e local onde o contrato foi assinado. Apontamos que o contrato espanhol prevê nesta seção a assinatura de um representante legal, caso o trabalhador seja menor de idade. Nota-se neste contrato uma boa estruturação e organização das cláusulas. Ao contrário da linguagem jurídica presente noutro tipo de documentos em que o texto contém muitos elementos específicos, aqui estamos perante um documento que utiliza uma estrutura morfosintática e vocabulário mais simples, de maneira a afastar todo o tipo de conflitos ou dúvidas possíveis. É de frisar que o trabalhador poderá ser de qualquer classe social e poderá ter um nível de formação baixa; assim, o contrato deve ser redigido de maneira a que o trabalhador entenda todas as suas cláusulas e obrigações, bem com os seus direitos. A existência deste modelo oficial faz com que a estrutura destes contratos seja repetitiva e que exista bastante homogeneidade.

Ao pensarmos no público-alvo deste documento, podemos apontar, em primeiro lugar, as partes essenciais: o trabalhador e o empregador; nos casos em que o trabalhador seja menor será necessário um representante legal. Para além destes, poderá ser necessário a análise do contrato por parte de funcionários competentes do Serviço Público de Emprego Estatal ou de advogados.

Nesta tradução recorreu-se ao uso de dicionários monolíngues e bilingues, dicionários jurídicos, bases terminológicas e contratos paralelos que permitiram resolver alguns problemas com que nos deparámos ao longo do texto.

Foi essencial manter a estrutura do contrato original, embora este apresente algumas diferenças dos contratos portugueses, no que diz respeito a cláusulas e à própria organização das mesmas. As cláusulas deste contrato são regidas por leis e a sua presença no contrato é obrigatória; por outro lado, estamos perante um contrato que foi desenhado com espaços em branco de modo a serem preenchidos, onde devem ser inseridas informações relativas às partes contratuais e à forma como o trabalho irá ser efetuado, sendo que seria impossível alterar o conteúdo destas cláusulas.

Relativamente à microestrutura, destacamos a presença das seguintes construções e usos linguísticos:

- O uso da expressão *en su consecuencia*, na seguinte frase:

[Declaran] Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, **en su consecuencia**, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

Esta frase é relativa ao preâmbulo que introduz as cláusulas contratuais. Optamos por utilizar o advérbio conectivo “consequentemente” para traduzir a expressão *en su consecuencia*, mantendo assim o sentido do texto original, como podemos verificar na seguinte tradução:

[Declaram] Que reúnem os requisitos necessários para a celebração do presente contrato e, **consequentemente**, decidem formaliza-lo de acordo com as seguintes:

- A expressão de conformidade, com o uso de *conforme a lo previsto*, na seguinte frase:

La distribución del tiempo de trabajo será de (8) ... **conforme a lo previsto** en el convenio colectivo

Aqui, era essencial encontrar um equivalente que mantenha a mesma relação de conformidade presente no texto de partida. Poderíamos escolher outra tradução como “nos termos previstos” que é frequentemente usada em textos jurídicos. Porém, optou-se por “conforme previsto” que mantém a relação de conformidade presente no original e é de fácil leitura e compreensão, como podemos verificar na seguinte tradução:

A distribuição do período de trabalho será de (8) ... **conforme previsto** em convenção coletiva.

- Apontamos para a tradução da seguinte frase:

La duración del presente contrato **se extenderá desde ... hasta ...**

Esta frase indica o período em que o contrato de trabalho estará em vigor. Achou-se importante redigir esta frase de acordo com os contratos portugueses, pois em Portugal é comum referir-mo-nos ao período de vigência do contrato quando queremos falar da sua duração. Através de uma pesquisa em contratos paralelos, foi possível elaborar a seguinte tradução:

O presente contrato **terá início a ..., e vigorará até ...**

- É comum, ao longo do contrato, encontrarmos o uso de siglas para designar legislação e decretos, como é o caso da seguinte frase:

El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por **R.D. Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, (**BOE** de 24 de octubre). y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (**BOE**. de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de...

O presente contrato será regulado pelo disposto na legislação vigente aplicável e particularmente, pelo artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo **Decreto legislativo real 2/2015**, de 23 de outubro, (**Boletim Oficial do Estado** de 24 de outubro) e Decreto Real 2.720/1998 de 18 de dezembro (**Boletim Oficial do Estado**. de 8 de

janeiro) e se for o caso a Disposição Adicional 1ª e da Lei 43/2006, e consoante as circunstâncias por Convenção Coletiva de...

Na nossa tradução, eliminamos estas siglas pois o leitor pode não estar familiarizado com o seu significado. Para além disso, foi necessário encontrar o equivalente destes termos na língua portuguesa.

- Quanto a tempos verbais, mostramos que estes estão maioritariamente conjugados no futuro do indicativo, como é o caso de: *prestará, será, extenderá, percibirá, tendrá, regulará, podrá*. A conjugação aqui utilizada faz com que exista um carácter de obrigação. Em Português foi possível manter este tipo de conjugação, pois esta também é comum aos contratos portugueses.
- De seguida, mostraremos a tradução de certas expressões que são comuns à linguagem jurídica, mas apresentam desafios ao tradutor. Achamos pertinentes, como é o caso de: *en su caso, en calidad de, con arreglo a e el trabajador percibirá*, as quais garantem ao texto uma certa formalidade.

con la asistencia legal, **en su caso**, de D./Dña. ... con N.I.F/N.I.E. ... **en calidad de...**

A tradução escolhida foi a seguinte:

com a representação legal, **se for o caso**, do/a Sr./Sra. ... com o N.I.F/N.I.E. ... **na qualidade de...**

Relativamente à expressão *en su caso*, não seria possível uma tradução literal, sendo que poderíamos escolher várias opções como ‘de acordo com as circunstâncias’ ou ‘conforme o caso’. Porém, optou-se por ‘se for o caso’ pois pareceu-nos mais simples e de fácil compreensão, afastando possíveis mal-entendidos. Já na segunda expressão, optamos por uma tradução à letra, já que esta expressão também é usada em documentos jurídicos portugueses.

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo **con arreglo** a las siguientes:

Que reúnem os requisitos necessários para a celebração do presente contrato e, consequentemente, decidem formaliza-lo **de acordo com** as seguintes:

A expressão *con arreglo a* poderá ser traduzida de diferentes maneiras: ‘em conformidade com’, ‘segundo’ ou ‘conforme’; decidimos escolher ‘de acordo com’ pois também está presente numa grande variedade de textos jurídicos e é de fácil compreensão.

Através de uma pesquisa em contratos paralelos, verificamos que em Portugal quando se indica o salário do trabalhador, é comum usar-se o termo “auferir”. Por isso, achamos importante utilizar esse termo na nossa tradução.

El/la **trabajador/a percibirá** una retribución total de...

O/A **trabalhador/a irá auferir** uma remuneração total de...

- Gostaríamos de comentar a seguinte tradução:

El/la trabajador/a **prestará** sus servicios como (3)....., incluido en el grupo profesional de..., **para la realización de** las funciones (4) ... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

O/A trabalhador/a **prestará** os seus serviços como (3) ...., que se inclui na categoria profissional de ..., **onde realizará** as funções de (4) ... conforme o sistema de classificação profissional vigente na empresa.

Neste caso, tentámos manter o uso do futuro do indicativo, também na segunda frase, para que a leitura se tornasse mais simples, mantendo-se a mesma forma verbal.

- É também importante destacar a forma de encerramento do contrato, que difere ligeiramente da forma portuguesa, devido ao uso da expressão *para que conste*:

**Y para que conste**, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en **el lugar y fecha a continuación indicados**, firmando las partes interesadas.

**O presente contrato** é feito em triplicado no **local e na data abaixo indicados**, e deverá ser assinado pelas partes interessadas.

Neste caso, houve a preocupação de redigir a tradução de forma sucinta. A expressão *para que conste* foi retirada, porque a sua tradução poderia criar confusão ao leitor português. Também recorremos a contratos paralelos para que a tradução estivesse escrita de acordo com os contratos portugueses, como podemos verificar na tradução de *se extiende este contrato por triplicado ejemplar* por ‘O presente contrato é feito em triplicado’.

No que diz respeito à terminologia, foi redigido um glossário que apresenta o termo no texto de partida e de chegada e o seu uso no texto. Neste glossário estarão presentes expressões que são comuns à linguagem de especialidade jurídica e também outros tipos de termos que destacamos porque podem criar dúvidas ao tradutor. Também apresentaremos alguns termos que despertaram mais dificuldades. Na tradução destes foi evitada a tradução literal, pois muitas vezes deparamo-nos com expressões inexistentes em Portugal, o que poderia confundir o alvo desta tradução. Procurou-se, assim, encontrar um equivalente que trouxesse ao texto de chegada um termo cujo significado seja



semelhante ao do texto de partida. Este equivalente pretende fazer com que os leitores portugueses deste contrato compreendam de forma clara a terminologia presente no contrato de trabalho espanhol. De seguida, apresentaremos algumas das dificuldades de tradução que encontramos ao longo do texto.

### ***Contrato de trabajo temporal* / Contrato de trabalho a termo (certo ou incerto)**

Neste caso, não poderíamos traduzir *contrato de trabajo temporal* por ‘contrato de trabalho temporário’, pois este representa um tipo específico de contrato entre empresas de trabalho temporário e trabalhadores, em Portugal. Optamos por ‘contrato de trabalho a termo’ que designa um contrato de duração determinada, tal como o *contrato de trabajo temporal* em Espanha.

### ***Nombre o razón social de la empresa* / Nome da empresa ou firma social**

Quando falamos de *razón social*, estamos a falar da denominação pela qual se conhece coletivamente uma empresa. Após alguma pesquisa, descobrimos que ‘firma social’ em Portugal é utilizada para designar sociedades, e que se adequa ao termo do texto de partida.

### ***Centro de trabajo* / Local de trabalho**

Aqui, deparamo-nos com um termo que pode criar algumas confusões já que *centro de trabajo* pode confundir-se com ‘centro de emprego’, que é uma entidade local portuguesa destinada a orientar a população na procura de emprego. A solução encontrada foi local de trabalho, pois o termo do texto de partida é referente ao local onde o trabalhador irá desempenhar as suas funções.

### ***Jornada de trabajo* / Período e horário de trabalho**

A ‘*jornada de trabajo*’ engloba o número de horas em que o trabalhador deve desempenhar as suas funções. A palavra “jornada” pode criar alguns problemas de interpretação pois, em Portugal, esta está comumente associada a ‘Jornada contínua de trabalho’. Aqui optou-se por ‘período e horário de trabalho’ já que o termo é equivalente ao original e afasta possíveis interpretações erradas.

### ***Conceptos salariales* / Salário e complementos**

Neste caso, deparamo-nos com um termo que não tem equivalente em Portugal. *Conceptos salariales* é um termo que engloba o pagamento do salário e de outros

complementos salariais. Na falta de um equivalente optamos por explica-lo brevemente na tradução com o uso de ‘salário e complementos’.

### ***Concertación /Acordo***

*Concertación* poderia ter-se traduzido por ‘concertação’ pois ambas as palavras têm como significado um possível acordo entre duas partes. Optamos pela palavra “acordo” em detrimento de “concertação”, pois esta palavra surge associada a ‘concertação social’, e poderá causar dúvidas.

### **Cláusulas específicas de Contratação temporária**

No que diz respeito às diferentes cláusulas específicas que encontramos na página 3 do modelo contratual espanhol, foi necessário encontrar equivalentes em português. Estas podem ser utilizadas de forma específica pelos empregadores espanhóis, que devem escolher as cláusulas que se adequam ao tipo de contratação que irão realizar. Naturalmente, não é uma tarefa fácil encontrar essas equivalências porque a maioria destas cláusulas não se assemelham à realidade existente em Portugal. Para a tradução das seguintes cláusulas: *obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de produccion, interinidad e primer empleo joven*, optou-se por: ‘Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro’, ‘Acréscimo excecional de atividade da empresa’, ‘Substituição direta ou indireta de trabalhador’ e ‘Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego’, respetivamente. Chegamos a estas traduções depois de uma pesquisa no artigo 140º do Código do Trabalho Português que nos mostra os motivos de admissibilidade à contratação a termo em Portugal. No entanto, será difícil encontrar equivalências neste documento para as restantes: *de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica, víctima de terrorismo y víctima de trata de seres humanos; de trabajadores en situación de exclusión social por empresa de inserción; de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo; situación de jubilación parcial; relevo; a tiempo parcial con vinculación formativa; de trabajos de interés social/fomento de empleo agrario; de trabajadores del servicio del hogar familiar; de personas con discapacidad; de personas con discapacidad en centros especiales de empleo; de investigadores; de trabajadores/as penados en instituciones penitenciarias e de menores y jóvenes en centros de menores*. A sua tradução teve de ser feita de forma mais literal, tendo sempre em conta se poderia criar equívocos, como é o caso de *trabajadores del*

*servicio del hogar familiar*, que traduzimos por ‘trabalhadores domésticos’ por ser o seu equivalente em Portugal. De seguida, apresentaremos a tradução dessas mesmas cláusulas: ‘De trabalhadores em situação de exclusão social, vítimas de violência de género, doméstica, vítimas de terrorismo e vítimas de tráfico humano’; ‘De trabalhadores em situação de exclusão social por empresa de inserção’; ‘De trabalhadores maiores de 52 anos beneficiários de subsídio de desemprego’; ‘Situação de reforma parcial’; ‘Substituição de trabalhador que se irá reformar’; ‘A tempo parcial para formação’; ‘Trabalho de interesse social, fomento agrícola’; ‘Trabalhadores domésticos’; ‘De pessoas com deficiência’; ‘De pessoas com deficiência em centros de trabalho especiais’; ‘De investigadores’; ‘De presidiários em Instituições Presidiárias’ e ‘De menores e jovens em Centros de Proteção de menores’.

### ***Cuotas empresariales / Contribuições patronais***

Embora os tipos de contribuições que o empregador deve pagar à Segurança Social não sejam idênticos nos dois países ibéricos, em ambos os casos os termos servem para designar as contribuições pagas pela entidade patronal à Segurança Social.

### ***Trabajadores autónomos / Trabalhadores independentes***

Em ambas as definições destes termos, estamos perante trabalhadores que realizam a sua atividade de forma habitual e sem estarem sujeitos a um contrato de trabalho. Também poderíamos optar por ‘trabalhador por conta própria’ que também é igual em Espanha; porém, ‘trabalhador independente’ é o termo mais usado hoje em dia e está inserido na página web da Segurança Social portuguesa.

## Comentário à tradução do *Contrato de trabajo indefinido* (Anexo V)

**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL**

**FONDO SOCIAL EUROPEO**

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

**DATOS DE LA EMPRESA**

CIF/NIF/NIE: \_\_\_\_\_

TIPO DE EMPRESA: \_\_\_\_\_

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_

PAÍS: \_\_\_\_\_ MUNICIPIO: \_\_\_\_\_ C. POSTAL: \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

PAÍS: \_\_\_\_\_ MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

PAÍS: \_\_\_\_\_ MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

**DATOS DEL DE LA TRABAJADOR/A**

TIPO DE TRABAJADOR/A: \_\_\_\_\_

AFILIACIÓN S.S.: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

NACIONALIDAD: \_\_\_\_\_

FECHA DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_

MUNICIPIO DEL DOMICILIO: \_\_\_\_\_

PAÍS DEL DOMICILIO: \_\_\_\_\_

Una vez existente legal, en su caso, de D. Jefe: \_\_\_\_\_ en calidad de (2): \_\_\_\_\_

**DECLARAN**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA:** El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3): \_\_\_\_\_ (incluido en el grupo profesional de: \_\_\_\_\_ para la realización de las funciones (4). En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad): \_\_\_\_\_

☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad): \_\_\_\_\_

**SEGUNDA:** El contrato se concerta para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en (5): \_\_\_\_\_ dentro de la actividad cíclica intermitente de (6): \_\_\_\_\_ cuya duración será de (7): \_\_\_\_\_

La duración estimada de la actividad será de (8): \_\_\_\_\_ Los/as trabajador/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de: \_\_\_\_\_ La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de: \_\_\_\_\_ horas (9): \_\_\_\_\_ y la distribución horaria será: \_\_\_\_\_

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. ☐ SI ☐ NO ☐

**TERCERA:** La jornada de trabajo será:

☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas semanales, prestadas de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de \_\_\_\_\_ horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año (10).

La distribución del tiempo de trabajo será de (12): \_\_\_\_\_

La distribución del tiempo de trabajo será de (12): \_\_\_\_\_

En el caso de jornada a tiempo parcial señale si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): ☐ SI ☐ NO ☐

**CUARTA:** La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha \_\_\_\_\_ y se establece un periodo de prueba de (14): \_\_\_\_\_

**QUINTA:** El/la trabajador/a percibirá una retribución total de \_\_\_\_\_ euros brutos (15) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16): \_\_\_\_\_

**SEXTA:** La duración de las vacaciones anuales será de (17): \_\_\_\_\_

**SÉPTIMA:** En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de: \_\_\_\_\_

**OCTAVA:** El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: ☐ SI ☐ NO ☐

☐ Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de: \_\_\_\_\_

☐ Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de: \_\_\_\_\_ con el número: \_\_\_\_\_

El/la representante de la Empresa: \_\_\_\_\_

Que el/la representante de la Empresa D.D./a: \_\_\_\_\_ (que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) nacido/a el: \_\_\_\_\_ con la profesión de: \_\_\_\_\_ (incluido en el grupo profesional/nivel profesional) vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un: \_\_\_\_\_ (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 20/13 de 18 de marzo ha suscrito con fecha: \_\_\_\_\_ y hasta: \_\_\_\_\_ el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de: \_\_\_\_\_ y con fecha: \_\_\_\_\_

**NOVENA:** ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

**DECIMA:** El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de: \_\_\_\_\_ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

**UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS:** Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Ilustração 4 - Modelo de Contrato de trabajo indefinido espanhol. (Fonte: SEPE, s.d)

No que respeita a macroestrutura, o modelo de contratação espanhol para contratos sem termo assemelha-se ao modelo que foi traduzido anteriormente, relativo a contratos de duração temporária. Este modelo contratual inicia-se pelo título, que surge destacado a negrito, seguindo-se a identificação das partes, com as informações relativas aos dados do empregador e do trabalhador. Estas informações encontram-se numa tabela de fácil leitura e preenchimento. Posteriormente, encontramos cláusulas que estão ordenadas numericamente e especificam os direitos e deveres das partes contratuais. A grande diferença que este modelo apresenta em relação ao anterior é que aqui estão previstas cláusulas relativas ao trabalho fixo de natureza descontínua, que é um tipo de trabalho que apenas se visa em contratos sem termo espanhóis. Na última página deste contrato está previsto um setor para cláusulas adicionais, que deve ser preenchido quando

existe alguma informação específica que necessita estar presente no contrato. Por último, surge uma frase que dita o encerramento do contrato juntamente com a assinatura das partes contratuais e da data e local onde o contrato foi assinado; está prevista uma secção para a assinatura de um representante legal, caso o trabalhador seja menor de idade. Este contrato partilha a mesma estruturação de cláusulas do modelo analisado anteriormente, apenas diferindo nas cláusulas relativas à contratação sem termo. Este contrato prima pela sua simplicidade. Nas expressões que podem causar mais dificuldades estão presentes números que remetem para uma pequena área que as explica perfeitamente, evitando assim possíveis dúvidas de como preencher o contrato. Nota-se que houve cuidado de apresentar um documento de fácil compreensão para evitar que os trabalhadores com um nível de formação mais baixa tenham dificuldades em entender os seus direitos e deveres. A existência deste modelo oficial faz com que em Espanha exista homogeneidade entre os contratos de trabalho e sejam evitados possíveis erros contratuais devido a uma má formulação das cláusulas.

O público-alvo deste documento é constituído essencialmente pelo empregador e o trabalhador; porém existem casos em que é necessária a intervenção de um representante legal. Temos ainda, como possível público-alvo os funcionários competentes do Serviço Público de Emprego Estatal ou advogados.

Na tradução foram usados dicionários monolíngues e bilingues, dicionários jurídicos, bases terminológicas e contratos paralelos. A tradução do modelo anterior facilitou a tradução deste contrato, pois ambos partilham conteúdos e linguagem comum em algumas cláusulas.

Como estamos perante um modelo contratual que foi redigido e pensado de maneira a que o empregador apenas tivesse de preencher os seus espaços com os conteúdos referentes (não tendo que redigir a totalidade do contrato, como acontece em Portugal), foi essencial manter uma estrutura idêntica à do original. Para além disso, as cláusulas deste contrato são regidas por leis e a sua presença no contrato é obrigatória, sendo que o tradutor tem de ter isso em conta e respeitar a sua presença ao longo do documento.

No que respeita a microestrutura, destacamos a presença das seguintes construções e usos linguísticos:

- A expressão de conformidade, com o uso de *de acuerdo con*, na seguinte frase:

El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3)... incluido en el grupo profesional de ..., para la realización de las funciones (4) ... **de acuerdo con** el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

O/A trabalhador/a prestará os seus serviços como (3) ..., que se inclui na categoria profissional de ..., onde realizará as funções de (4) ... **conforme** o sistema de classificação profissional vigente na empresa.

Para a tradução desta expressão, foi usado o equivalente ‘conforme’, que confere ao texto de chegada a mesma expressão de conformidade e mantém a formalidade do documento original. Destacamos também a tradução do termo *grupo profesional*, pelo seu equivalente ‘categoria profissional’, que só foi possível graças a uma pesquisa em contratos paralelos.

- Destacamos a tradução da seguinte frase:

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos **fijos discontinuos** utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo.

O termo *contratos fijos discontinuos*, não tem um equivalente em português. Se optássemos pela tradução literal, poderíamos confundir o leitor do contrato. Para solucionarmos este problema foi necessário especificar que estávamos perante um contrato de trabalho de natureza descontínua, como vemos na seguinte tradução.

Se a convenção coletiva de âmbito setorial permite que os **contratos fixos de natureza descontínua** utilizem a modalidade de tempo parcial, indique se o mesmo se verifica.

- É comum, ao longo do contrato, encontrarmos o uso de siglas para designar leis, decretos ou instituições, como é o caso da seguinte frase:

Que el/la trabajador/a, esté admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esté en posesión del documento acreditativo o resolución del **SEPE**. (**R.D. Ley 16/2014**)

O/a trabalhador/a está admitido ao Programa de Fomento de Emprego e está na posse do documento comprovativo ou da resolução do **Serviço Público de Emprego Estatal**. (**Real Decreto-Lei 16/2014**).

Na nossa tradução, estas siglas foram eliminadas. No primeiro caso, para que os leitores do contrato entendessem de que instituição se trata; no segundo, preferiu-se especificar qual era o tipo de lei presente, evitando assim possíveis confusões.

- Quanto à conjugação verbal utilizada, vemos que ao longo do texto proliferam verbos conjugados no futuro do indicativo, como: *prestará, será, aperceberá, estará, poderá, comunicará e cumprimentará*. Em Portugal também é comum este tipo de conjugação em contratos de trabalho, de maneira a que foi feito um esforço para manter esta forma verbal na nossa tradução.

- Destacamos algumas expressões que são comuns a alguns contratos, mas que também poderão surgir noutro tipo de documentos jurídicos. As expressões que seleccionamos são: *de acuerdo con*, *si se acoge al mismo* e *según*.

...para la realización de las funciones (4)... **de acuerdo con** el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

...onde realizará as funções de (4) ... **conforme** o sistema de classificação profissional vigente na empresa.

Nesta frase, o termo *de acuerdo con* expressa conformidade. Desse modo, foi escolhida a palavra ‘conforme’ que garante essa conformidade ao texto de chegada e é comum à linguagem contratual portuguesa.

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique **si se acoge al mismo**.

Se a convenção coletiva de âmbito setorial permite que os contratos fixos de natureza descontínua utilizem a modalidade de tempo parcial, indique **se o mesmo se verifica**.

Esta expressão pretende indicar se a modalidade de tempo parcial é aplicável. A expressão escolhida foi ‘se o mesmo se verifica’. Esta tradução é equivalente ao original e confere ao texto de chegada o mesmo sentido implícito no original.

Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, **según** el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

Assinalar o grupo profissional e a categoria ou nível profissional correspondente, **de acordo** com a classificação profissional vigente na empresa.

Aqui estamos perante outra situação de conformidade. Porém, desta vez, essa conformidade é conferida pela palavra *según*. Na tradução dessa expressão foi usada a expressão ‘de acordo com’, que transmite o mesmo significado que a expressão original; é de simples compreensão e não criará qualquer tipo de dúvidas ao leitor da tradução.

- Apontamos, ainda, a tradução da seguinte frase:

La duración del presente contrato será **INDEFINIDA**, iniciándose la relación laboral en fecha...

Achou-se importante redigir esta frase de acordo com os contratos portugueses: para isso, foi feita uma pesquisa por frases semelhantes em contratos de trabalho sem termo portugueses. Optamos pela seguinte tradução:

O presente contrato **não está sujeito a termo, certo ou incerto**, iniciando-se a...

Desta forma, evitou-se uma tradução do termo *indefinida*, que poderia causar confusão aos leitores portugueses.

No que diz respeito à terminologia, foi elaborado um glossário que apresenta os termos que achamos pertinentes ao longo deste contrato. Este glossário contém o termo na língua de partida e a sua tradução, e o seu uso no texto. Neste glossário não constam apenas termos recorrentes da linguagem jurídica, pois também foram selecionados outros termos que poderão criar problemas aos tradutores. Na tradução destes termos foi evitada a tradução literal; no entanto, muitas vezes deparamo-nos com termos inexistentes em Portugal e, nesses casos em que não existe nenhum equivalente, foi necessário que a tradução fosse clara o suficiente para não confundir os leitores. De seguida, apresentaremos algumas das dificuldades de tradução que encontramos ao longo do texto.

### ***Contrato de trabajo indefinido / Contrato de trabalho sem termo***

Em Espanhol, o contrato *indefinido* refere-se precisamente a um contrato de trabalho que não tem uma duração definida, ou seja, é um contrato que não tem um fim previsto. Este tipo de contrato é equivalente ao contrato de trabalho sem termo em Portugal, que, como o nome indica, não tem um termo (fim) previsto.

### ***Contrato de relevo / Contrato para a substituição de trabalhador que se irá reformar***

Desta vez, estamos perante um tipo de cláusula contratual que não tem equivalente em Portugal. Este *contrato de relevo* verifica-se quando se realiza a contratação de um trabalhador para substituir outro que se irá reformar. Como não existe equivalente, foi necessário explicitar de que tipo de cláusula estamos a tratar, usando a designação ‘contrato para a substituição de trabalhador que se irá reformar’.

### ***Contratos fijos discontinuos / Contratos fixos de natureza descontínua***

Este termo é relativo a um tipo de cláusula em que são contratados trabalhadores através de Convenção coletiva de trabalho, para prestarem trabalhos por períodos descontínuos, mas o seu contrato é *fijo*, ou seja, os trabalhadores terão um posto de trabalho fixo. Como não existe nenhum equivalente a este tipo de cláusula em Portugal, foi necessário mais uma vez explicitar do que se trata, dizendo que este contrato é de ‘natureza descontínua’.

### ***Cláusulas Específicas de Contratação indefinida***



No que diz respeito às diferentes cláusulas específicas que encontramos na página 3 deste modelo contratual espanhol, foi necessário encontrar os seus equivalentes em português. Estas cláusulas são usadas de forma a especificar que tipo de contratação irá ocorrer, e os empregadores espanhóis devem assim escolher qual o tipo de contratação adequada. É de extrema dificuldade encontrar equivalentes para este tipo de cláusulas, porque estas não existem na realidade contratual portuguesa. A primeira cláusula com que nos deparamos é a de *contrato indefinido ordinario*, que foi traduzido por ‘contrato sem termo ordinário’, pois o tipo de cláusula aqui presente é referente a um contrato comum sem grandes especificidades. Não existe um equivalente para as seguintes cláusulas: *de personas con discapacidad*; *de personas con discapacidad en centros especiales de empleo*; *de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales*; *de apoyo a los emprendedores*; *de un joven por microempresas y empresarios autónomos*; *de nuevo proyecto de emprendimiento joven*; *a tiempo parcial con vinculación formativa*; *de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica, víctimas de terrorismo y víctimas de trata de seres humanos*; *de excluidos en empresas de inserción e de mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo*. Dessa forma, foi necessário especificar cada uma delas, através de uma tradução literal. As traduções escolhidas foram as seguintes: ‘De pessoas com deficiência’; ‘De pessoas com deficiência em centros de trabalho especiais’; ‘De pessoas com deficiência procedentes de Enclave laboral’; ‘De apoio ao empreendedorismo’; ‘De jovens em microempresa e empresas autónomas’; ‘De projeto de empreendedorismo jovem’; ‘A tempo parcial para formação’; ‘De trabalhadores em situação de exclusão social, vítimas de violência de género, doméstica, vítimas de terrorismo e vítimas de tráfico humano’; ‘De trabalhadores em situação de exclusão social em empresa de inserção’ e ‘De trabalhadores maiores de 52 anos beneficiários de subsídio de desemprego’, respetivamente. No caso seguinte: *procedente de primer empleo joven de ETT*, foi empregue a seguinte tradução: ‘De trabalhador à procura de primeiro emprego procedente de Empresa de Trabalho Temporário’. Utilizamos um tipo de justificação de contratação que está presente no Código do Trabalho Português e explicamos que uma *ETT* é uma Empresa de Trabalho Temporário. Nas seguintes cláusulas: *procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ett*, *procedente de un contrato en prácticas de ett*, *del servicio del hogar familiar*, *de trabajadores en instituciones penitenciarias*, *otras situaciones y conversión de contrato temporal en contrato indefinido*, também foi usado o mesmo tipo de tradução empreendido anteriormente. As traduções foram as

seguintes: ‘procedente de contrato de formação em empresa de trabalho temporário’, ‘procedente de contrato de estágio em empresa de trabalho temporário’, ‘trabalhadores domésticos’, ‘de presidiários em instituições presidiárias’, ‘outras situações’ e ‘conversão de contrato a termo em contrato sem termo’, respetivamente. Destacamos a tradução de *del servicio del hogar familiar* por ‘trabalhadores domésticos’, por ser o equivalente na língua portuguesa a estes trabalhadores e a tradução de *conversión de contrato temporal en contrato indefinido* para ‘conversão de contrato a termo em contrato sem termo’ em que estão presentes o contrato de duração temporária e o Contrato sem termo estabelecido, que já tínhamos comentado anteriormente.

## **CAPÍTULO V – ALGUMAS CONCLUSÕES**

“El traductor jurídico debe tener necesariamente un cierto dominio del campo temático del derecho por dos razones fundamentales: en primer lugar por la complejidad conceptual de los textos legales y en segundo lugar por las diferencias entre sistemas jurídicos que hacen difícil, y a veces imposible, encontrar equivalencias.”

Borja Albi (s.d)



O trabalho realizado ao longo destes capítulos é o culminar de um 2º ciclo de estudos, que decorreu ao longo de dois anos letivos. Os conhecimentos adquiridos na área da tradução jurídica, na combinação de línguas português/espanhol durante este mestrado, foram essenciais para a elaboração deste projeto.

Ao longo deste trabalho propusemo-nos a vários objetivos, entre os quais destacamos: conhecer os contratos de trabalho de Portugal e Espanha e os seus respetivos ordenamentos jurídicos, sabendo distinguir as principais diferenças entre os dois países; adquirir conhecimentos que permitissem a tradução e análise destes documentos, sendo que para tal foi importante o estudo das principais características textuais dos contratos de trabalho; traduzir contratos reais e autênticos dos dois países aplicando os conhecimentos adquiridos ao longo deste trabalho, onde também comentamos as principais dificuldades encontradas na tradução dos mesmos.

Antes de iniciarmos a nossa tradução, foi essencial conhecer as diferenças entre os dois sistemas jurídicos e adquirir noções sobre o Direito do Trabalho nestes dois países. O estudo destes conceitos foi importante e fundamental ao nosso projeto, pois, como vimos anteriormente, a tradução jurídica é marcada culturalmente, e não basta que o tradutor tenha conhecimentos linguísticos sobre um determinado idioma. Por isso, sentimos a necessidade de situar o contrato de trabalho entre as Fontes de Direito do Trabalho, pois é através delas que podemos perceber quais são as normas jurídicas que serão aplicadas em determinado momento e, ainda, saber qual é o lugar que o contrato de trabalho ocupa entre ditas fontes. Neste sector, Portugal e Espanha diferenciam-se, à partida, pela divisão destas fontes. Em Portugal existe uma divisão entre fontes internas e fontes internacionais: as internas têm origem no ordenamento jurídico português e as externas são fruto das relações internacionais e dos diversos tratados ratificados por Portugal. Em Espanha temos as fontes materiais e as fontes formais: as fontes materiais são os poderes sociais que podem fixar normas jurídicas, enquanto as fontes formais são os instrumentos ou meios pelos quais se estabelecem as normas. Dentro das semelhanças entre os dois países, vemos que em ambos a Constituição apresenta um carácter de fonte primária, e também que ambos os países partilham fontes internacionais como Convenções da Organização Internacional do Trabalho e os regulamentos da União Europeia. No que respeita ao contrato de trabalho, a principal diferença entre os dois países é que em Portugal o contrato de trabalho é considerado “fonte específica” do

Direito do Trabalho sendo regulado pelo Código de Trabalho; em Espanha, o contrato de trabalho é considerado fonte formal e é regulado pelo *Estatuto de los Trabajadores*.

Quanto às principais características deste documento, podemos situá-lo como um texto de aplicação do Direito (público e privado), já que estamos perante um contrato entre um trabalhador e um empregador cuja função é constituir uma relação laboral por mútuo acordo em que o trabalhador prestará os seus serviços em troca de uma remuneração paga pelo empregador. Podemos também referir que estes documentos partilham uma macroestrutura similar, que se inicia pelo título que indica o tipo de modalidade contratual, seguindo-se um sector identificativo das partes contratuais. As cláusulas contratuais especificam os direitos e deveres dos outorgantes e indicam como deverá decorrer a prestação de trabalho. Por último, encontramos uma frase de encerramento que indica o local onde foi celebrado o contrato e a sua data, sendo que o contrato é validado pela assinatura das partes. Dentro das características textuais destes contratos destacamos as seguintes: fórmulas estereotipadas, léxico relacional e simbólico, o uso de formas impessoais e de construções frásicas extensas. No que diz respeito ao vocabulário, destacamos a presença de termos jurídicos, termos sub-técnicos e palavras gerais, sendo que também encontramos outro tipo de características como é o uso de palavras simples que apresentam diferentes significados, palavras compostas, palavras formadas por diferentes estruturas e o uso de siglas. Quanto às características sintáticas presentes nos contratos assinalamos o uso do gerúndio, de sintagmas extensos, de tempos verbais que garantem ao contrato um carácter obrigativo (o futuro do indicativo ou do presente do indicativo), o uso de expressões em que a especificação de obrigação surge de forma objetiva, e a forte presença de advérbios.

Do ponto de vista social, constatamos ao longo deste trabalho que os contratos de trabalho de duração temporária representam uma grande parte da contratação atual. Este tipo de contratos está ligado à precariedade laboral, trazendo consequências para os trabalhadores já que não conseguem manter um emprego estável, tendo que enfrentar o desemprego após o término do contrato e aceitar retribuições baixas. Porém, este tipo de contratação também traz consequências para os empregadores, relacionadas com uma menor produtividade a longo prazo. A contratação de duração temporária cria, ainda, uma maior segmentação do mercado de trabalho, em que existe um grupo de trabalhadores com condições de trabalho inferiores e outro com condições mais favoráveis. A nível

social, este fenómeno faz com que os trabalhadores temporários tenham mais dificuldade em emancipar-se, devido à dificuldade de terem acesso a créditos de habitação.

No que diz respeito a elementos jurídicos sobre os contratos, em ambos os países estes devem ser reduzidos a escrito, sendo que é obrigatória a presença dos seguintes elementos nos contratos dos dois países: identificação das partes, o local de trabalho, o horário de trabalho, quais as funções que o trabalhador irá desempenhar, o valor da remuneração, a duração das férias, quais são os períodos de aviso prévio em caso de cessação de contrato e, por último, a convenção coletiva, caso se aplique. No que diz respeito à idade mínima para trabalhar, esta é idêntica nos dois países (16 anos). No caso dos trabalhadores estrangeiros, está previsto o seu acesso ao trabalho. Nos dois países ibéricos, os trabalhadores provenientes de países membros da União Europeia devem apenas ser portadores de um registo de residência que difere nos dois países para terem acesso ao trabalho. Nos casos de cidadãos não comunitários, serão necessários outros tipos de visto. Importa referir que em ambos os países, são conferidos aos trabalhadores estrangeiros os mesmos direitos e deveres dos cidadãos nacionais. O período experimental tem em comum nos dois países o facto de este poder ser optativo caso exista um acordo por escrito entre as partes. A sua duração é idêntica para os dois países, como é o caso dos contratos com duração de menos de seis meses, que têm como duração de período experimental um mínimo de 15 dias. É no parágrafo das modalidades contratuais que existem mais diferenças entre os dois países. Em Portugal, os contratos mais comuns com duração temporária são o contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) e o contrato de trabalho temporário. Em Espanha, os contratos de duração temporária são englobados apenas num contrato: o *contrato de trabajo temporal*, o qual contém cláusulas específicas para cada motivo que justifica a contratação, sendo os mais comuns o ‘*contrato de obra o servicio*’, o ‘*contrato eventual por circunstancias de la producción*’, e o ‘*contrato de interinidad*’. Quanto à duração e organização do tempo de trabalho, o horário semanal não deve ser superior a 40 horas nos dois países. Na retribuição, existem diferenças no salário mínimo de cada país, sendo que em Portugal este corresponde a 557,00€ mensais, em Espanha o salário mínimo mensal é de 707,60€. Quanto ao período de pré-aviso na cessação de contratos importa referir que em Portugal este é de normalmente 30 dias para contratos de 1 ano, quanto em Espanha esse período é de 15 dias.

Quanto à tradução jurídica destes documentos, a recolha de documentos destes dois países permitiu também que fosse representada a realidade laboral atual. A grande

diferença entre Portugal e Espanha é que em Portugal não existe uma estrutura base modeladora dos contratos, sendo que a sua redação é livre e varia conforme os casos. Essa estrutura sim existe em Espanha, o que faz com que exista uma grande homogeneidade entre os contratos desse país. Na tradução destes documentos foi respeitada a macroestrutura do original, já que é essencial a este tipo de documentos; normalmente estes estão bem estruturados e contêm uma boa organização das cláusulas. Dentro das principais características presentes nestes textos salientamos a presença de sintagmas extensos, que pretendem conferir detalhe e garantem uma certa formalidade a estes documentos. Também imperam conjugações verbais no futuro do indicativo assegurando o carácter obrigativo e de dever requerido pelo texto. No que respeita à terminologia, notamos a presença de muitos termos específicos da linguagem jurídica, embora também é frequente o uso de termos pertencentes à linguagem comum. Os termos considerados pertinentes na nossa tradução foram inseridos num glossário que pretende ser uma ferramenta útil e para ser usada no futuro.

Os comentários às traduções permitiram apontar todos os problemas ou dificuldades detetados nestes documentos. Na resolução dos mesmos foi necessário ter em conta diversos fatores, como são a função do texto, a sua finalidade ou mesmo o seu público-alvo. Os recursos usados para resolver esses problemas foram vários: diversos dicionários, quer em espanhol, quer em português, contratos paralelos, ou a própria legislação. A Professora Orientadora desempenhou um papel preponderante devido às suas sugestões e as necessárias correções. Como estamos perante dois países com sistemas jurídicos diferentes, muitos dos problemas que surgem ao longo da tradução devem-se à inexistência de termos correspondentes na língua de chegada, por isso, em certos casos, foi necessário que a tradução tivesse um carácter mais explicativo, para que a mensagem presente no texto de partida se mantivesse igual no texto traduzido.

Para finalizar, pensamos que a realização deste trabalho permitiu alargarmos conhecimentos sobre tradução jurídica, e nomeadamente sobre a contratação laboral dos dois países. Assim, este trabalho enriqueceu-nos como estudantes desta área de tradução especializada, e também como tradutores. Ao longo deste trabalho foi possível, também, destacar a importância deste tipo de tradução tão específica: o contrato temporário vem desempenhando um papel muito importante na sociedade atual; por essa razão, decidimos seleccioná-lo como texto de grande interesse para o nosso projeto de tradução. Apontamos, ainda, que o presente trabalho poderá ser útil a outros tradutores que tenham de trabalhar



com estes documentos cuja importância social é muito grande, e que já consciencializou muitas pessoas.



# GLOSSÁRIO

## Glossário Português – Espanhol

Português	Espanhol	Uso
Primeiro Outorgante	Primer outorgante	Identificação das partes
Segundo Outorgante	Segundo otorgante	Identificação das partes
Contrato de trabalho a termo certo	Contrato de trabajo temporal	Relativo à modalidade contratual
Conservatória do Registo Comercial	Registro Mercantil	Relativo aos dados da entidade empregadora
Início e Termo	Duración	Relativo à cláusula de duração do contrato
Contrato laboral por tempo indeterminado	Contrato de trabajo indefinido	Relativo a um tipo de modalidade de contratação
Entidade Empregadora	Entidad empleadora	Outra forma de se referir ao Primeiro Outorgante
categoria profissional	categoría profesional	Categoria representativa de trabalhadores com determinada profissão
Operador (a) de Hipermercado	Cajero(a) de Hipermercado	Relativo à profissão do trabalhador
Notas de encomenda	Hojas de pedido	Relativo às funções que o trabalhador deve desempenhar
Retribuição mensal ilíquida	Retribución mensual de X euros brutos	Relativo à retribuição do trabalhador
Subsidio de refeição	Vales de comida	Relativo à retribuição do trabalhador
Trabalho a tempo parcial	Trabajo a tiempo parcial	Relativo ao regime de trabalho desempenhado pelo trabalhador
Trabalho a tempo inteiro	Trabajo a tiempo completo	Relativo ao regime de trabalho desempenhado pelo trabalhador
Período e Horário de Trabalho	Jornada de trabajo	Relativo ao período de trabalho
Convenção coletiva aplicável	Convenio colectivo aplicable	Relativo à fonte de direito que também regula os contratos
Informações	Deber de informar	Relativo à obrigação de prestar informações do Primeiro Outorgante
Mediação Laboral	Resolución de conflictos	Relativo à cláusula que prevê a mediação de conflitos
Acidente de trabalho	Accidente laboral	Relativo à cláusula que prevê a mediação de conflitos
Número de pessoa colectiva	Código de identificación fiscal	Relativo aos dados da entidade empregadora
Bilhete de Identidade	Documento de identidad nacional	Relativo aos dados do trabalhador
Fundamento	Justificación del contrato	Relativo à cláusula que apresenta a justificação da contratação

Período normal de trabalho	Jornada habitual de trabajo	Relativo ao período de trabalho
Horário de trabalho com turnos	Jornada de trabajo por turnos	Relativo ao período de trabalho
Jornada contínua	Jornada continua	Relativo ao período de trabalho
Trabalho nocturno	Trabajo nocturno	Relativo ao período de trabalho
Trabalho suplementar	Trabajo complementario	Relativo ao período de trabalho
Forma de pagamento	Forma de pago	Relativo à retribuição do trabalhador
em numerário	en efectivo	Relativo à retribuição do trabalhador
por meio de cheque bancário	mediante cheque bancario	Relativo à retribuição do trabalhador
vale postal	giro postal	Relativo à retribuição do trabalhador
depósito à ordem do trabalho	depósito en la cuenta del trabajador	Relativo à retribuição do trabalhador
pessoa coletiva	persona jurídica	Relativo aos dados da entidade empregadora
transferência onerosa	transferencia de pago	Relativo a obrigações específicas do trabalhador
sociedade comercial	sociedad mercantil	Relativo a obrigações específicas do trabalhador
infracção disciplinar	falta disciplinaria	Relativo a obrigações específicas do trabalhador
prejuízos morais e patrimoniais	daños morales y económicos	Relativo a obrigações específicas do trabalhador
Dados Pessoais	Protección de Datos personales	Relativo à cláusula que visa a proteção de dados pessoais
vínculo laboral	relación laboral	Relativo à cláusula que visa a proteção de dados pessoais
Foro da Comarca	Juzgado de Primera Instancia	Relativo à cláusula que prevê a mediação de conflitos
Contrato de trabalho sem termo	contrato de trabajo indefinido	Relativo à modalidade contratual
livremente e de boa fé	libremente y de buena fe	Relativo à forma em como o contrato é celebrado
Funções	Cargo a desempeñar	Relativo às funções que o trabalhador deve desempenhar
Empregado de mesa	Camarero	Relativo à profissão do trabalhador
de acordo com	de conformidad con	Relação de conformidade
Prazo	Período de vigencia	Relativo à cláusula de duração do contrato
Auferirá	Percibirá	Relativo à retribuição do trabalhador
Entidad Patronal	Entidad empleadora	Outra forma de se referir ao Primeiro Outorgante

Deslocações	Desplazamientos	Relativo à cláusula que indica o lugar de trabalho
aviso prévio	Preaviso	Relativo à cláusula que prevê a cessação do contrato

### Glossário Espanhol – Português

Espanhol	Português	USO
CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL	CONTRATO DE TRABALHO A TERMO (Certo ou incerto)	Título do contrato
CIF	NIPC	Identificação das partes
Don / D.	Senhor / Sr.	Identificação das partes
Doña / Dña.	Senhora / Sra.	Identificação das partes
Razón social de la empresa	Firma Social da Empresa	Identificação das partes
Domicilio Social	Sede	Identificação das partes
Centro de trabajo	Local de trabalho	Identificação das partes
Número de afiliación a la Seguridad Social	Nº de Identificação da Segurança Social/NISS	Identificação das partes
Con arreglo a	de acordo com	Relação de conformidade
grupo profesional	categoria profissional	Para identificar a categoria das profissões
Jornada de trabajo	regime de trabalho / período de trabalho	Relativo ao período de trabalho
A tiempo completo	A tempo inteiro	Relativo ao regime de trabalho desempenhado pelo trabalhador
A tiempo parcial	A tempo parcial	Relativo ao regime de trabalho desempenhado pelo trabalhador
conforme a lo previsto	conforme previsto	Relação de conformidade
Convenio colectivo	Convenção coletiva	Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho
Horas complementarias	Horas suplementares	Relativo ao período de trabalho
Período de prueba	Período experimental	Período em que os outorgantes apreciam o seu interesse na manutenção do contrato
Conceptos salariales	salário e complementos	Retribuições que o trabalhador terá direito a receber conjuntamente com o salário
Vacaciones	Férias	Relativo ao período de férias

Finalización del contrato	Cessação do contrato	Método de suspensão do contrato
Contrato de obra o servicio	Contrato de execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro	Cláusula relativa a modalidade contratual
Contrato de primer empleo joven	Contrato de de trabajador à procura de primeiro emprego	Cláusula relativa a modalidade contratual
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Contrato a termo certo por acréscimo excecional de atividade da empresa	Cláusula relativa a modalidade contratual
Disposición Transitoria	Disposição transitória	Relativo a legislação que rege as cláusulas
por lo dispuesto	pelo disposto	Relativo à medidas presentes em legislação
Real Decreto Legislativo	Decreto legislativo real	Relativo a legislação que rege as cláusulas
Boletín Oficial del Estado	Boletim Oficial do Estado	Relativo a legislação que rege as cláusulas
Real Decreto	Decreto Real	Relativo a legislação que rege as cláusulas
consignados	Inseridos	Relativo a algo que está inserido ou previsto no contrato
Ley Orgánica	Lei Orgânica	Relativo a legislação que rege as cláusulas
Contrato temporal de Interinidad	Contrato de substituição direta ou indireta de trabajador	Cláusula relativa a modalidade contratual
resolución	Resolução	Relativo a legislação que rege as cláusulas
bonificación de cuotas	redução de impostos	Relativo a contribuições fiscais
prestaciones por desempleo	subsídio de desemprego	Direito dos trabalhadores de auferirem um subsídio após terem terminado o contrato
cuotas empresariales	contribuições patronais	Relativo a contribuições fiscais que estão a cargo do empregador
Disposición adicional	disposição adicional	Relativo a legislação que rege as cláusulas
trabajadores autónomos	trabalhadores independentes	Relativo a um tipo de trabalhadores visados pelo Contrato de interinidade
si procede	se aplicável	Relativo a casos em que pode ser necessário a implementação de algum elemento

trabajos periódicos de carácter discontinuo	trabalhos periódicos de natureza descontínua	Relativo à modalidade contratual
contratos fijos discontinuos	contratos fixos de natureza descontínua	Relativo à modalidade contratual





## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS. WEBGRAFIA

AMADO, J. L. (2009). *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

BORJA ALBI. (2002). *La enseñanza de la traducción jurídica y las nuevas tecnologías*. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/4067/1/Anabel%20Borja%20Albi.pdf>

BORJA ALBI. (s.d). *La traducción jurídica: didáctica y aspectos textuales*. Disponível em: <http://cvc.cervantes.es/lengua/aproximaciones/borja.htm>

BURKHANOVA, A. (2013). *La traducción de contratos a partir de la interpretación del concepto de género textual jurídico (ruso- español): análisis contrastivo y traducción de contratos de arrendamiento, problemas y soluciones*. Disponível em: [http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23669/TFM\\_Burkhanova.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23669/TFM_Burkhanova.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

DURÃO, R. (2008). *Organização do conhecimento para a Tradução Jurídica: Português e Espanhol*. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/4821/1/tese%20final%20completa%20setembro.pdf>

FERNANDES, A. D. (1994). *Direito do Trabalho Volume I*. Coimbra: Livraria Almedina.

KALLEBERG, A. L. (2009). *O crescimento do trabalho precário: um desafio global*. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092009000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092009000100002)

LIMA, J. (2016). *Proposta de Recurso Terminológico para a Tradução Jurídica*. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream/10362/19865/1/Proposta%20de%20Recurso%20Terminologico%20orientado%20para%20a%20Traducao%20Juridica.pdf>

MAYORAL ASENSIO, R. (1993). *Didáctica de la traducción: la traducción de textos literarios en la formación de traductores no literarios*. Disponível em: [http://www.ugr.es/~rasensio/docs/Sevilla\\_1.pdf](http://www.ugr.es/~rasensio/docs/Sevilla_1.pdf)

MAYORAL ASENSIO, R. (2007). *Comparación de los contratos en inglés y en español*, Universidad de Granada. Disponível em: <http://www.lextra.uji.es/papers/2007/mayoral07.pdf>

ORSI, C. (2015). *Estudio comparado y traductológico inglés/español de contratos: el contrato de trabajo*. Disponível em: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13079/1/TFG-O%20503.p>

PINTO, M. A. (2015). *As convenções coletivas como Fonte de Direito do Trabalho: tendências atuais*. Disponível em: [http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/6/2015\\_06\\_1113\\_1166.pdf](http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/6/2015_06_1113_1166.pdf)

PRATA, S. (2014). *A Tradução Jurídica no âmbito da Cooperação Judiciária Internacional*. Disponível em: [http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/17293/1/Relat%C3%B3rio%20de%20mestrado\\_Tradu%C3%A7%C3%A3o%20Jur%C3%ADica.pdf](http://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/17293/1/Relat%C3%B3rio%20de%20mestrado_Tradu%C3%A7%C3%A3o%20Jur%C3%ADica.pdf)

ROLDÁN, J. M. (2009). *Bloque Temático Primero Introducción al Derecho del Trabajo*. Disponível em: [http://www.jomaneliga.es/PDF/Administrativo/RRHH/RRHH\\_DL\(1\)\\_Tema-1.pdf](http://www.jomaneliga.es/PDF/Administrativo/RRHH/RRHH_DL(1)_Tema-1.pdf)

SÁ, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, 91-105.

SANTOS, A. (2009). *Código de Trabalho. Manual de Formação*. Disponível em: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmXmaXNjYWxpZGFkZWVjb250YWJpbGlkYWRIIGd4OjQ3MjI5NDI0NDE4NDQ3ZDg>

ŠARČEVIĆ, S. (1997). *New Approach to Legal Translation*. Disponível em: [https://books.google.pt/books?id=i8nZjjo\\_9ikC&pg=PA71&lpg=PA71&dq=sarcevic+quotes+translation&source=bl&ots=k3U0zrrHXu&sig=wXaqYZp27OC2dztcHz7ojmC9YxU&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwj2rLGz8PfUAhXHPRoKHRcSDGoQ6AEILjAB#v=onepage&q=sarcevic%20quotes%20translation&f=false](https://books.google.pt/books?id=i8nZjjo_9ikC&pg=PA71&lpg=PA71&dq=sarcevic+quotes+translation&source=bl&ots=k3U0zrrHXu&sig=wXaqYZp27OC2dztcHz7ojmC9YxU&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwj2rLGz8PfUAhXHPRoKHRcSDGoQ6AEILjAB#v=onepage&q=sarcevic%20quotes%20translation&f=false)

ZABALA, A. V. (2013). *INTRODUCCIÓN AL DERECHO – Parte 2 Fuentes de Derecho*. Disponível em: <http://ocw.unican.es/ciencias-sociales-y-juridicas/introduccion-al-derecho/materiales/Tema2.pdf>

## Webgrafia

Agencia Estatal - Boletín Oficial del Estado (2015- 2017) *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>

ALBUQUERQUE, R. (2016, Março 8). “Mais vale ter trabalho precário do que desemprego”? Retrato do Portugal precário. *Expresso*. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/sociedade/2016-03-08-Mais-vale-ter-trabalho-precario-do-que-desemprego--Retrato-do-Portugal-precario>

CAETANO, E. (2017, Abril 3). Portugal com a segunda maior queda da taxa de desemprego na zona euro. *Observador*. Disponível em: <http://observador.pt/2017/04/03/portugal-com-a-segunda-maior-queda-da-taxa-de-desemprego-na-zona-euro/>

Conselho Económico e Social. (s.d). *Concertação Social – Atribuições*. Disponível em: <http://www.ces.pt/concertacao-social/atribuicoes>

El Mundo. (2016, Novembro 11). La OIT advierte de la generalización de los empleos precarios. *El Mundo*. Disponível em: <http://www.elmundo.es/economia/2016/11/14/5829bd7322601db2758b45c5.html>

Infopédia. (2017a). *Direito de Trabalho*. Disponível em: [https://www.infopedia.pt/\\$direito-de-trabalho](https://www.infopedia.pt/$direito-de-trabalho)

Infopédia. (2017b). *Fontes do Direito*. Disponível em: [https://www.infopedia.pt/\\$fontes-do-direit](https://www.infopedia.pt/$fontes-do-direit)

LLANERAS e GALINDO. (2013, Junho 20). Por qué en España hay tantos trabajadores temporales. *Politikon*. Disponível em: <https://politikon.es/2013/06/20/por-que-en-espana-hay-tantos-trabajadores-temporales/>

Ministério de Assuntos Exteriores y Cooperación. (s.d.). *Derecho Comunitário*. Disponível em: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/EspanaUE/es/quees2/Paginas/El-Derecho-comunitario.aspx>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). *Calendario laboral 2017- Características*. Disponível em: [http://www.empleo.gob.es/es/informacion/calendarios/fiestas2017/contenidos/calendariolab\\_01.htm](http://www.empleo.gob.es/es/informacion/calendarios/fiestas2017/contenidos/calendariolab_01.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.d.). *Guía Laboral - Jornada laboral. Permisos y vacaciones*. Disponível em: [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_6/contenidos/guia\\_6\\_14\\_1.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_1.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.d.). *Guía Laboral - Jornada laboral. Permisos y vacaciones, Vacaciones anuales retribuidas*. Disponível em: [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_6/contenidos/guia\\_6\\_14\\_5.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_5.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.d.). *Guía Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo*. Disponível em: [http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>

Ministério Público – PGDL. (2009-2016) *Código do Trabalho*. Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra Estrutura.php?tabela=leis&artigo\\_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=1047&nversao=&tabela=leis)

Organização Internacional do Trabalho. (2017). *A história da OIT*. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_historia\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_historia_pt.htm)

Portal PYME. (s.d.). *Eventual por circunstancias de la producción*. Disponível em: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/EventualCircunsProduccion.aspx>

Portal PYME. (s.d.). *Interinidad*. Disponível em: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/Interinidad.aspx>

Portal PYME. (s.d.). *Obra o servicio determinado*. Disponível em: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ObraServicio.aspx>

Público. (2015, Março 17). Crise afectou direitos fundamentais em Portugal. *Público*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2015/03/17/sociedade/noticia/crise-afectou-direitos-fundamentais-em-portugal-1689407>

RODRIGUEZ, J. M. (s.d.). *Capacidad para trabajar*. Disponível em: <http://www.elergonomista.com/dt05.html>

RODRIGUEZ, J. M. (2004). *Fuentes del Derecho Laboral*. Disponível em: <http://www.elergonomista.com/dt22.html>

SALARIO MÍNIMO. (2017). *Salario mínimo interprofesional 2017*. Disponível em: <http://www.salariominimo.es/2017.html>

SEPE. (s.d.). *Características de un contrato*. Disponível em: [https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos\\_trabajo/caracteristicas\\_contrato/caracteristicas\\_contrato.html](https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/caracteristicas_contrato/caracteristicas_contrato.html)

## **Dicionários e Bases Terminológicas**

Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha] (2015-2017) Lisboa. Priberam Informática S.A.

Diccionario de la lengua española. [em linha [www.rae.es](http://www.rae.es)]. Real Academia Española. Madrid: Espasa Calpe.

Diccionario del español jurídico (2016). Real Academia Española. Madrid: Espasa. [em linha [www.rae.es](http://www.rae.es)]

Dicionário Jurislingue [em linha] (2017)

Infopédia [em linha] (2003-2017) Porto. Porto Editora.

Linguee [em linha] (2017) Colónia. Linguee GmbH.

ProZ [em linha] (2017) Nova Iorque. ProZ.

IATE Inter-Active Terminology for Europe [em linha] (1999-2017) Luxemburgo. Translation Centre for the Bodies of the European Union.

## **ANEXOS**



## ANEXO I – Contrato de trabalho ‘a termo certo’ A

### Documento Original



#### CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

Entre:

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, S.A., na qualidade de Primeira Outorgante, com sede em Lisboa, na Travessa Teixeira Júnior n.º 1, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa 4ª Secção, com o número de matrícula e de identificação de pessoa coletiva 502607920, com o capital social de 77 500 000 Euros, representada por Rui Miguel Silva Almeida, na qualidade de Diretor,

e,

, solteira, portadora do Cartão de Cidadão com o N.º Id.Civil  
, de nacionalidade Portuguesa, residente na  
, contribuinte fiscal n.º . como Segundo Outorgante;

é celebrado o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

1ª

#### (Início e Termo)

1. O presente contrato vigora a partir de 02 de Maio de 2016 e terá a duração de seis meses, cessando a sua vigência em 01 de Novembro de 2016 prazo previsto para a duração dos motivos da contratação abaixo identificados.
2. O presente contrato considera-se renovado, por igual ou diferente período de tempo, se não for denunciado, por escrito, pela Primeira Outorgante com a antecedência de 15 dias, ou pelo Segundo Outorgante com a antecedência de 8 dias, do termo da sua duração inicial ou do termo dos períodos de renovação que ocorram.
3. A renovação por períodos de tempo diferentes do ora estipulado, deverá obedecer à forma escrita.

2ª

**(Justificação do Contrato)**

O presente contrato é celebrado ao abrigo do n.º 1 e da alínea B do n.º 4 do art.º 140º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, devido à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, tendo em conta que o segundo Outorgante nunca esteve subordinado por vínculo contratual laboral por Tempo Indeterminado com alguma entidade empregadora o que, para todos os efeitos o Segundo Outorgante declara ser verdade com a subscrição do presente contrato.

3ª

**(Local e Objeto do Contrato de Trabalho)**

1. O Segundo Outorgante prestará serviço no Jumbo de Aveiro, exercerá as funções de Operador (a) de Hipermercado (É o trabalhador que no Supermercado, Hipermercado ou Loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carne, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte), correspondente à categoria profissional de Operador (a) Ajudante 1º Ano.

2. O Segundo Outorgante aceita, desde já, prestar trabalho, temporário ou definitivamente, nos vários estabelecimentos propriedade da Primeira Outorgante.





**4ª**

**(Período Experimental)**

Não há necessidade de aviso prévio, nem alegação de justa causa, se qualquer dos outorgantes proceder à denúncia do presente contrato durante o período experimental, o qual termina no trigésimo dia de vigência.

**5ª**

**(Férias)**

O Trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas nos termos estabelecidos pela legislação aplicável.

**6ª**

**(Retribuição)**

1. A Primeira Outorgante pagará ao Segundo Outorgante, até ao dia trinta do mês a que diga respeito o trabalho prestado, a importância mensal ilíquida de 270,00 Euros (duzentos e setenta euros).
2. O Segundo Outorgante tem ainda direito a receber um subsídio de refeição no valor de 5,40 Euros (cinco euros e quarenta centimos) por cada dia completo de trabalho efetivo, o qual será pago através de carregamento do respetivo valor no Cartão Mais Refeição do Segundo Outorgante, para uso exclusivo nas Lojas Jumbo, Pão-de-Açúcar e estabelecimentos aderentes à utilização do referido cartão como meio de pagamento, comprometendo-se este a praticar os atos necessários a garantir e manter a titularidade do referido Cartão Mais Refeição, ou de outro que lhe venha a ser indicado pela Primeira Outorgante, durante a vigência do presente contrato.
3. No caso de trabalho a tempo parcial, o montante referido no número anterior será ajustado proporcionalmente, nos termos da legislação aplicável.
4. A Primeira Outorgante poderá, a qualquer momento, alterar a forma de pagamento do subsídio de refeição, desde que notificando o Segundo Outorgante com 30 dias de antecedência relativamente à data em que a alteração produz efeitos.



#### **7ª**

##### **(Período e Horário de Trabalho)**

1. O Segundo Outorgante prestará uma média de 4 horas de trabalho diário, correspondentes a uma média de 20 horas de trabalho semanal, com direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar, a fixar pela Primeira Outorgante.
2. O Segundo Outorgante aceita, desde já, e sem qualquer tipo de reservas, as modificações que, por necessidade de serviço, se possam vir a verificar no regime de fixação e distribuição dos horários de trabalho que sejam determinadas pela Primeira Outorgante, dando, consequentemente, o seu acordo expresso às alterações do respetivo dia de descanso semanal, obrigatório e/ou complementar por parte da Primeira Outorgante.

#### **8ª**

##### **(Instrumento de Regulamentação Coletiva Aplicável)**

O instrumento de regulamentação coletiva aplicável é o CCT celebrado entre a APED e a FEPCES, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008 e com a última revisão publicada no BTE 1ª série, n.º18, de 15 de Maio de 2010.

#### **9ª**

##### **(Informações)**

1. A Primeira Outorgante procederá à prestação de informações previstas no art.º 144º do Código do Trabalho, nos prazos nele previsto.
2. O presente contrato de trabalho fica incluído no Fundo de Compensação do Trabalho, nos termos e para os efeitos da Lei n.º 70/2013, de 30 de Agosto.

**10º**

**(Mediação Laboral)**

Para qualquer litígio laboral decorrente do presente contrato ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidente de trabalho, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos.

Feito em Aveiro, a 02 de Maio de 2016 em duplicado, sendo uma via para cada um dos Outorgantes.

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, SA.

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, S.A.

CONTRATUANTE Nº 502 607 920

Travessa Teixeira Júnior, nº 1 - 1300-553 Lisboa

---

(Assinatura do Colaborador)



## Tradução do Contrato de trabalho a termo certo A



### CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

(Específico para primer empleo joven)

Entre:

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, S.A., en calidad de Primer otorgante, con domicilio en Lisboa, Travessa Teixeira Júnior n.º 1, inscrita en el Registro Mercantil de Lisboa 4ª sección, con el número 502607920, con capital social de 77 500 000 euros, en este acto representada por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en calidad de Director,

Y

XXXXXXXXXXXXXXXXXX, soltera, con DNI nº XXXXXXXXXXXX, de nacionalidad portuguesa, con domicilio en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, con NIF nº XXXXXXXX, en adelante el Segundo Otorgante;

Ambas partes celebran el presente contrato de trabajo temporal, que se regirá por lo contenido en las siguientes cláusulas:

1ª

(Duración)

1. El presente contrato tendrá una duración de seis meses y se extenderá desde el 2 de mayo de 2016 hasta el 1 de noviembre de 2016, por el motivo justificado que se indicará seguidamente.
2. El presente contrato se considerará renovado, por un período igual o diferente, siempre que las partes no comuniquen por escrito el momento de su extinción o su renovación con una antelación de 15 días para la entidad empleadora y con una antelación de 8 días para el trabajador.

**Auchan Portugal Hipermercados. SA**  
Domicilio social: Travessa Teixeira Júnior, nº 1 – 1300-553 Lisboa – Tel. 213 602 100 – Fax. 213 632 782  
Nº de inscripción en el R. M. de Lisboa 502607920 Capital Social 77.500.000 Euros



3. La renovación por un período de tiempo diferente do lo estipulado, deberá hacerse en forma escrita.

## **2ª**

### **(Contratación Primer empleo joven)**

El presente contrato se celebra de acuerdo con lo dispuesto en el nº1 y en el punto B del nº4 del artículo 140º del Código del Trabajo Portugués aprobado por la Ley nº 7/2009 del 12 de febrero, teniendo en cuenta que el trabajador nunca estuvo vinculado a ningún contrato de trabajo indefinido con otra entidad empleadora, declarando la veracidad de la afirmación con su firma en este contrato.

## **3ª**

### **(Lugar de trabajo y Justificación del contrato)**

1. El trabajador prestará sus servicios en el Jumbo de Aveiro, como Cajero(a) de Hipermercado (es el trabajador que en el supermercado, hipermercado o tienda, desempeña todas las funciones inherentes al buen funcionamiento, es decir, las funciones relacionadas con la recepción, almacenamiento, etiquetado, envasado, reposición y exposición de productos, atención y seguimiento de clientes. También es responsable de mantener limpios y en buen estado el lugar de trabajo y las paletas y herramientas que maneje. Controla los productos vendidos y recibe su respectivo valor. Puede elaborar hojas de pedido o poner en marcha e iniciar el proceso de compra. Redacta y colabora en los inventarios. Mantiene al día los elementos informativos relacionados con las tareas que le son confiadas. Apoya a los empleados encargados de carne, panadería, manutención y otros. Puede utilizar y manejar equipos de elevación y transporte), correspondiente al grupo profesional de Cajero (a) Asistente de 1er año.

2. El trabajador, a partir de ahora, acepta trabajar, temporal o permanentemente en los diversos establecimientos propiedad del Primer otorgante.

## **4ª**

### **(Período de prueba)**

Se establece un período de prueba de 30 días. Las partes pueden rescindir el contrato sin necesidad de justificar el motivo durante este período.

## **5ª**

### **(Vacaciones)**

El trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones pagadas, según disponga la legislación aplicable.

### **6ª**

### **(Remuneración)**

1. El trabajador percibirá una retribución mensual de 270,00 euros brutos (doscientos setenta euros). La retribución se efectuará hasta el día treinta del mes correspondiente.
2. El trabajador tiene derecho a vales de comida por el valor de 5,40 euros (cinco euros con cuarenta céntimos) por cada día de trabajo. Los vales de comida se concederán mediante recargas en la tarjeta "Mais Refeição" del trabajador, utilizándose exclusivamente en las tiendas Jumbo, Pão-de-Açúcar y otros establecimientos adheridos a dicha tarjeta. El trabajador se compromete a asegurar y mantener la propiedad de dicha tarjeta o de otras que pueda recibir del Primer otorgante, durante el período de vigencia del contrato.
3. En el caso de trabajo a tiempo parcial, la cifra mencionada en el párrafo anterior se ajustará proporcionalmente de acuerdo con la ley aplicable.
4. El Primer Otorgante podrá cambiar la forma de pago de los vales de comida en cualquier momento, siempre que se lo notifique al trabajador con una antelación de 30 días a la fecha en que la alteración entre en vigor.

### **7ª**

### **(Jornada de trabajo)**

1. El trabajador realizará un promedio de 4 horas de trabajo al día, lo que corresponde a un promedio de 20 horas de trabajo semanal, con derecho a un día de descanso semanal y un día de descanso complementario, que será determinado por el Primer Otorgante.
2. El trabajador acepta, sin ningún tipo de reservas, las modificaciones que puedan verificarse por necesidad del servicio en el esquema de asignación de horarios de trabajo que determine el Primer Otorgante, dando su consentimiento a los cambios que el mismo decida sobre los días de descanso semanal, obligatorios y / o complementarios.

### **8ª**

**(Convenio colectivo aplicable)**

El convenio colectivo aplicable es el Convenio Colectivo de Trabajo firmado entre APED (Asociación Portuguesa de Empresas de Distribución) y FEPCES (Federación Portuguesa de sindicatos del comercio, oficinas y servicios), publicado en el Boletín del Trabajo y Empleo, Serie 18 número 22, del 15 de junio de 2008, y con revisión publicada en el BTE Serie 18 nº18 del 15 de mayo de 2010.

**9ª**

**(Deber de Informar)**

1. El Primer otorgante realizará las informaciones previstas en el artículo 144º del Código del Trabajo Portugués, en los plazos legales.
2. Este contrato de trabajo está incluido en el Fondo de Compensación del Trabajo, en los términos y a los efectos de la Ley nº 70/2013, de 30 de agosto.

**10ª**

**(Resolución de conflictos)**

Cualquier litigio laboral resultante del presente contrato o con respecto a él, siempre que no se trate de derechos indisponibles o no resulten de accidente laboral, las partes acuerdan utilizar el Sistema de Mediación Laboral ante otros medios de resolución de conflictos.

Este contrato se celebró el 2 de mayo en Aveiro, se firmó por duplicado, entregándose copia para los otorgantes.

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, SA.  
AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS, S.A.  
CONTRATANTE  
Travessa Tâxila Junior nº 1 - 1300-553 Lisboa

---

**(Firma del Trabajador)**



## ANEXO II – Contrato de trabalho ‘a termo certo’ B

### Documento Original

**TOYS R US**

"CascaiShopping"  
Estrada Nacional 9  
2645-543 ALCABIDECHÉ  
PORTUGAL

Tel: 351 21 460 20 20  
Fax: 351 21 460 21 04

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO**

Entre:

1. TOYS "R" US PORTUGAL - Brinquedos e Artigos Juvenis, Lda., com sede no Estoril, no Parque do Complexo Comercial CascaiShopping, E.N. 9 -2645-543 Alcabideche, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o número 08322, com um capital social de 19.600.000 Euros (dezanove milhões e seiscentos mil euros), pessoa colectiva n.º 502 816 457, neste acto representada pelo Senhor \_\_\_\_\_, na qualidade de Procurador, como 1º Outorgante ou Entidade Empregadora; e
2. \_\_\_\_\_ solteiro(a), residente em \_\_\_\_\_  
Portador (a) do Bilhete de Identidade n.º \_\_\_\_\_, contribuinte fiscal n.º \_\_\_\_\_, como 2º Outorgante ou Trabalhador,

É, livremente e de boa fé, celebrado o presente Contrato de Trabalho a Termo Certo, o qual se regerá pelas cláusulas seguintes, que as partes mútua e reciprocamente aceitam.

**CLÁUSULA PRIMEIRA**  
(Fundamento)

1. A celebração do presente contrato de trabalho a termo certo tem por fundamento o *acréscimo temporário da actividade da 1ª Outorgante, devido à procura de artigos sazonais nesta época em que nos encontramos, o que resulta no aumento da procura dos artigos em venda no respectivo estabelecimento e o consequente acréscimo transitório do volume dos seus negócios.*
2. Em face do motivo referido no número anterior da presente cláusula, a celebração do presente contrato de trabalho a termo certo é legalmente fundamentada e admitida nos termos do art. 140º, n.º 2, al. f), do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
3. O 2º Outorgante declara compreender o motivo referido no número um da presente cláusula que fundamentou a celebração do presente contrato a termo certo e reconhece não ter subscrito o mesmo por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho.

**CLÁUSULA SEGUNDA**  
(Objecto)

1. Nos termos do presente contrato, o 2º Outorgante é contratado com a **categoria profissional de Operador(a) Ajudante 1º Ano**, competindo-lhe, o desempenho com zelo e diligência das inerentes tarefas e funções, bem como, o desempenho polivalente de todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, dentro do enquadramento legal em vigor.
2. O Trabalhador aceita e disponibiliza-se para desempenhar qualquer actividade fora das previstas no número anterior, sempre que a entidade patronal o solicite.

**CLÁUSULA TERCEIRA**  
(Local de Trabalho)

1. O 2º Outorgante prestará o seu trabalho no estabelecimento de auto serviço de Brinquedos do **Centro Comercial GaiShopping**.
2. O 2º Outorgante deve prestar o seu trabalho, sob as ordens, direcção e fiscalização da gerência da 1ª Outorgante ou de quem legitimamente a represente.

1



"Cascais Shopping"  
Estrada Nacional 9  
2645-943 ALCABIDEQUE  
PORTUGAL

Tel: 351 21 460 20 20  
Fax: 351 21 460 21 04

#### CLÁUSULA QUARTA (Período Experimental)

1. O período experimental será de trinta dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir livremente este contrato, sem aviso prévio e sem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.
2. Decorrido o período experimental, o Contraente que pretender fazer cessar o contrato, nomeadamente através de rescisão ou denúncia, deverá cumprir os prazos e formalismo previstos na lei vigente, designadamente no Contrato de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis.

#### CLÁUSULA QUINTA (Duração)

1. O presente contrato é celebrado pelo período: de **22 de Outubro de 2016** e termo em **24 de Dezembro de 2016**.

#### CLÁUSULA SEXTA (Retribuição)

1. O 2º Outorgante auferirá a retribuição ilíquida mensal de **172,25 Euros** (cento e setenta e dois euros e vinte e cinco cêntimos), sujeita aos respectivos descontos legais.
2. O 2º Outorgante auferirá ainda o montante de **5,10 Euros** (cinco euros e dez cêntimos), a título de subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### CLÁUSULA SÉTIMA (Horário de Trabalho)

1. O período normal de trabalho será, em termos médios, de **5 a 8 horas diárias** e de **13 horas semanais**, ficando a definição do horário a cargo da Entidade Empregadora, nos termos e dentro dos limites legais.
2. O Trabalhador desde já manifesta sem reservas a concordância à sua inclusão num horário de trabalho com turnos, à sua inclusão num regime de jornada contínua, à prestação de trabalho nocturno e à prestação de trabalho suplementar, de acordo com as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente e dos instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis.

#### CLÁUSULA OITAVA (Férias)

O 2º Outorgante terá direito ao gozo de um período de férias remuneradas nos termos previstos nos artigos 237º e 238º, ambos do Contrato de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CLÁUSULA NONA (Forma de pagamento)

A retribuição deverá ser satisfeita em dinheiro, podendo a 1ª Outorgante efectuar o pagamento por qualquer forma, nomeadamente em numerário, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do Trabalhador.

#### CLÁUSULA DÉCIMA (Segurança Social)

O Trabalhador declara expressamente não estar a auferir qualquer tipo de subsídio do Ministério do Emprego e da Segurança Social, designadamente subsídio de doença ou de desemprego.





"Cascais Shopping"  
Estrada Nacional 9  
2645-543 ALCABIDECEHE  
PORTUGAL

Tel: 351 21 460 20 20  
Fax: 351 21 460 21 04

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**  
**(Especiais Obrigações do Trabalhador)**

1. Para além das demais obrigações previstas na lei e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis, o Trabalhador ficará sujeito às seguintes obrigações:
  - a) O Trabalhador, quer durante a vigência do presente contrato, quer após a cessação do mesmo, deverá guardar absoluto segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou documentos, independentemente da forma como foram adquiridos, nomeadamente respeitantes à gestão, contabilidade e finanças, respeitantes a conhecimentos e segredos técnicos, industriais ou comerciais, respeitantes a negócios e à composição e identificação da carteira de clientes e fornecedores, referentes à 1ª Outorgante ou a quaisquer outras pessoas, singulares ou colectivas, que se relacionem com aquela, nomeadamente gerentes, directores, trabalhadores, clientes, fornecedores e parceiros.
  - b) O Trabalhador reconhece e aceita a proibição de efectuar quaisquer reproduções, cópias, modificações, comunicações públicas, distribuição ou qualquer outro tipo de cedência, gratuita ou onerosa, de quaisquer documentos, incluindo programas informáticos, ou qualquer outro material intelectual existente na 1ª Outorgante.
  - c) O Trabalhador, durante a vigência do presente contrato, não poderá exercer qualquer outra actividade, remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia, concorrente com a actividade por si exercida ao abrigo do presente contrato.
  - d) O Trabalhador, durante a vigência do presente contrato, não poderá desenvolver qualquer outra actividade profissional, remunerada ou não remunerada, por conta própria ou alheia, que prejudique, em quantidade ou qualidade, a que exerce ao abrigo do presente contrato.
  - e) O Trabalhador, em caso algum, poderá aceitar quaisquer comissões, prémios ou gratificações de quaisquer terceiros, em especial cliente e fornecedores.
2. Para efeitos desta cláusula, inclui-se no exercício por conta própria a participação, por si ou por interposta pessoa, em qualquer sociedade comercial, qualquer que seja o valor da participação detida e independentemente do exercício de qualquer cargo societário.
3. Considerando o tipo de funções desempenhadas pelo Trabalhador e o grau de responsabilidade e confiança que as mesmas envolvem, fica acordado que o incumprimento das obrigações constantes desta cláusula constituirá infração disciplinar grave e impeditiva da subsistência da relação de trabalho, sem prejuízo de fazer incorrer o Trabalhador na obrigação de indemnizar a 1ª Outorgante ou terceiros pelos prejuízos morais e patrimoniais sofridos.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**  
**(Segurança)**

O Trabalhador desde já declara ter conhecimento da existência e aceitar os termos das condições em vigor na empresa relativamente a medidas de segurança.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA**  
**(Dados Pessoais)**

Em conformidade com a Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, relativa à protecção de dados pessoais, informa-se que os dados pessoais fornecidos serão objecto de tratamento por parte da Toys R Us, Lda., tendo, nomeadamente, as seguintes finalidades: gestão da carreira profissional dos trabalhadores da empresa, cálculo de salários, prémios e outras remunerações e outras actividades relacionadas com a gestão de recursos humanos. O tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores é necessário para o correcto desenvolvimento e cumprimento do vínculo laboral.

Na qualidade de responsável pelo tratamento dos dados, a Toys R Us, Lda. garante a confidencialidade de todos os dados fornecidos pelos seus Trabalhadores. A recolha e tratamento de dados realiza-se sob níveis de segurança que, de acordo com os padrões de boa diligência seguidos em situações similares, impedem a sua perda ou manipulação.

Alguns dos dados pessoais são cedidos às Entidades Públicas que a legislação em vigor determine enquanto destinatárias dos dados.

Poderão também ser transferidos dados pessoais para outros países da União Europeia e para os Estados Unidos da América, para efeitos de serviços de armazenamento e conservação de informação. Os Estados Unidos da América podem não fornecer um nível de protecção equivalente às leis do EEE. De forma a oferecer protecção adequada aos dados pessoais transferidos, a



"Cascais Shopping"  
Estrada Nacional 9  
2645-543 ALCARDECHE  
PORTUGAL

Tel: 351 21 460 20 20  
Fax: 351 21 460 21 04

Toys R Us, Lda. celebrou um contrato utilizando as cláusulas contratuais tipo aprovadas pela Decisão da Comissão Europeia com a entidade prestadora dos serviços.

De acordo com o estabelecido na legislação vigente, todos os Trabalhadores têm o direito de acesso, rectificação, cancelamento e oposição dos seus dados. Estes direitos podem ser exercidos mediante comunicação por escrito dirigida para o responsável: Maria dos Prazeres Aurélio, Telefone: +351 214 602 020 ; E-mail: [aureliop@toysrus.com](mailto:aureliop@toysrus.com).

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA**  
(Instrumentos de Regulamentação Colectiva)

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho do sector em que se insere a presente relação de trabalho é a Convenção Colectiva de Trabalho celebrada entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros, a qual lhe poderá ser aplicada se se verificarem os requisitos legais de que depende a sua aplicação, designadamente os previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA**  
(Foro Competente)

Por expressa vontade e determinação das partes é atribuída competência ao foro da Comarca de Lisboa, com expressa exclusão de qualquer outro, para dirimir todos os litígios emergentes do presente contrato.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA**  
(Obrigação de Comunicação)

Nos termos do nº 1, do art. 144º, do Código do Trabalho, a celebração do presente contrato com indicação do respectivo fundamento legal, e a sua cessação serão objecto de comunicação à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais onde o trabalhador esteja filiado, existentes na empresa (caso existam), no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Este contrato é feito em duas vias de igual valor e conteúdo, uma para cada Outorgante, as quais vão ser assinadas em Lisboa aos **22 de Outubro de 2016**.

Pela TOYS "R" US PORTUGAL

Pelo 2º Outorgante

---

## **Tradução do Contrato a termo certo B**



### **CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL (Eventual por circunstancias de la producción)**

Entre:

1. TOYS "R" US PORTUGAL - Brinquedos e Artigos Juvenis, Lda., con domicilio en Estoril, Parque do Complexo Comercial CascaisShopping, E.N 9 -2645-543 Alcabideche, inscrita en el Registro Mercantil de Cascais con el número 08322, con el capital social de 19.600.000 Euros (diecinueve millones seiscientos mil euros), con el código de identificación fiscal n.º 502 816 457, en este acto representada por D. XXXXXXXXXXXXXXXX, en calidad de Administrador, como 1er Otorgante o Entidade empleadora; y

2. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, soltero(a), con domicilio en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX. con DNI n.º XXXXXXXXXX, con NIF n.º XXXXXXXXXX, como 2ª Otorgante o Trabajadora,

Ambas partes celebran libremente y de buena fe el presente contrato de trabajo temporal, por lo contenido en las siguientes cláusulas y que las partes aceptan de mutuo acuerdo.

#### **CLÁUSULA PRIMERA (Justificación)**

1. Se justifica el carácter temporal del contrato por el aumento temporal de la actividad del 1er otorgante y debido a la demanda de artículos de temporada en la época del año en que nos encontramos, lo que representa una demanda creciente de artículos del establecimiento y el consiguiente aumento transitorio del volumen de sus negocios.

2. Habida cuenta del motivo referido en el número anterior de la presente cláusula, la celebración del presente contrato de trabajo temporal está debidamente fundamentada, siendo de conformidad con el art. 140º, nº 2, letra f), del Código de Trabajo, aprobado por la ley 7/2009, de 12 de febrero.

3. El segundo otorgante declara entender el motivo referido en el número anterior de la presente cláusula que justificó la celebración del presente contrato de trabajo temporal. Además, reconoce no hacer el contrato bajo promesa de mejores condiciones de trabajo.

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

### **(Objeto)**

1. De conformidad con el presente contrato, se contrata al 2º Otorgente con la categoría profesional de Cajero(a) Ayudante de 1er año, siendo responsable de desempeñar con esmero y diligencia las obligaciones y funciones inherentes, así como el desempeño de todas las funciones inherentes al buen funcionamiento de las tiendas, dentro del marco legal vigente.

2. El trabajador acepta y está dispuesto a desempeñar cualquier actividad fuera de las previstas en el párrafo anterior, cuando la Entidad empleadora lo solicite.

## **CLÁUSULA TERCERA**

### **(Lugar de trabajo)**

1. El Segundo otorgante prestará su trabajo en el Centro Comercial Gaia Shopping.

2. El Segundo otorgante deberá prestar su trabajo bajo las órdenes, gestión y supervisión de la gestión del Primer otorgante o quien le represente legítimamente.

## **CLÁUSULA CUARTA**

### **(Período de prueba)**

1. Se establece un período de prueba de treinta días, durante el cual las partes pueden rescindir el contrato sin necesidad de justificar el motivo y sin que haya lugar a ninguna indemnización ni compensación.

2. Transcurrido el período de prueba, el otorgante que quiera dar por terminado el contrato, mediante rescisión o denuncia, deberá cumplir con los plazos y formalismos previstos por la ley en vigor, en particular por el Código de Trabajo, aprobado por la Ley n° 7/2009, de 12 de febrero, y por el convenio colectivo de trabajo eventualmente aplicable.

#### **CLÁUSULA QUINTA (Duración)**

1. El presente contrato es vigente desde el 22 de octubre de 2016 hasta el 24 de diciembre de 2016.

#### **CLÁUSULA SEXTA (Remuneración)**

1. El trabajador percibirá una retribución mensual de 172,25 euros brutos (ciento setenta y dos euros y veinte y cinco céntimos), sujeta a los descuentos previstos legalmente.
2. El trabajador tiene derecho a vales de comida por el valor de 5,10 euros (cinco euros y diez céntimos), por cada día de trabajo.

#### **CLÁUSULA SÉPTIMA (Jornada de trabajo)**

1. La jornada habitual de trabajo será, por término medio, de 5 a 8 horas diarias y 13 horas semanales. La definición del horario de trabajo quedará a cargo de la Entidad empleadora, de conformidad con la ley y dentro de los límites fijados por ésta.
2. El trabajador acepta, sin ningún tipo de reservas, su inclusión en una jornada de trabajo por turnos, en jornada continua, realizar trabajo nocturno y trabajo complementario, según lo dispuesto en la normativa de la Ley laboral vigente y del Convenio colectivo aplicable.

#### **CLÁUSULA OCTAVA (Vacaciones)**

El trabajador tendrá derecho a un periodo de vacaciones pagadas, de conformidad con los artículos 237º e 238º, del Código de Trabajo, aprobado por la Ley nº 7/2009, de 12 de Febrero.

#### **CLÁUSULA NOVENA (Forma de pago)**

La remuneración deberá efectuarse en dinero, y el 1er Otorgante podrá efectuar el pago de las siguientes formas: en efectivo, mediante cheque bancario, giro postal o depósito en la cuenta del trabajador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA (Seguridad Social)**

El trabajador declara expresamente que no está percibiendo ningún tipo de subsidio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en particular el subsidio de enfermedad o de desempleo.

## **CLÁUSULA UNDÉCIMA (Obligaciones laborales específicas)**

1. Además de otras obligaciones impuestas por la ley o por el convenio colectivo de trabajo aplicable, el trabajador estará sujeto a las siguientes obligaciones:

- a) El trabajador, ya sea durante la vigencia del contrato o tras la extinción del mismo, deberá mantener secreto absoluto sobre cualquier información, conocimiento o documentación, independientemente de la forma como se obtuvieron, en particular sobre la gestión, contabilidad y finanzas, relacionada con el conocimiento y secretos técnicos, industriales o comerciales, referentes a los negocios y a la composición e identificación de la base de clientes y proveedores del 1er Otorgante o cualquier otra persona, física o jurídica, que se relacione con él, en particular los gerentes, directores, empleados, clientes, proveedores y socios.
- b) El trabajador reconoce y acepta la prohibición de efectuar cualquier tipo de reproducción, copia, modificación, comunicación pública, distribución o cualquier otro tipo de transferencia, gratuita o de pago, de cualquier documento, programa informático, u otro tipo de material intelectual existente en la sede del Primer Otorgante.
- c) Durante la vigencia del presente contrato el trabajador no efectuará ninguna otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, retribuida o no, que concurra con la actividad ejercida en este contrato.
- d) Durante la vigencia del presente contrato el trabajador no efectuará ninguna otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, retribuida o no, que pueda entrar en conflicto con la actividad ejercida en este contrato.
- e) El trabajador, en ningún caso, podrá aceptar ningún tipo de comisión, bonificación o gratificación de terceros, en particular de clientes o proveedores.



2. A efectos de esta cláusula, se incluye en el ejercicio por cuenta propia la participación de la persona del trabajador o a través de un tercero, en cualquier sociedad mercantil, sea cual sea el valor de la participación e independientemente del ejercicio de cualquier cargo corporativo.

3. Teniendo en cuenta el tipo de funciones desempeñadas por el trabajador y el grado de responsabilidad y confianza que implican, se acuerda que el incumplimiento de las obligaciones presentes en esta cláusula constituirá una falta disciplinaria grave e impide que se mantenga la relación laboral, sin perjuicio de obligar al trabajador a una indemnización al 1er Otorgante o a terceros, por los daños morales y económicos sufridos.

### **CLÁUSULA DUODÉCIMA (Medidas de seguridad)**

El trabajador declara, a partir de ahora, tener conocimiento de la existencia de las medidas de seguridad vigentes en la empresa y acepta esas condiciones.

### **CLÁUSULA DÉCIMOTERCERA (Protección de datos personales)**

De conformidad con la Ley núm. 67/98, de 26 de octubre, sobre la protección de datos personales, se informa que los datos personales facilitados serán tratados por *Toys R Us, Lda.* sólo con los siguientes propósitos: gestión de la carrera del personal, cálculo de salarios, bonos y otras remuneraciones y otras actividades relacionadas con la gestión de recursos humanos.

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores es necesario para el correcto desarrollo y aplicación de la relación laboral.

Como responsable del tratamiento de los datos, *Toys R Us, Lda.*, garantiza la confidencialidad de todos los datos facilitados por sus trabajadores. La recopilación y tratamiento de los datos se lleva a cabo bajo niveles de seguridad que, de acuerdo con las normas de la buena diligencia efectuados en situaciones similares, evitan su pérdida o manipulación.

Algunos de los datos personales son transferidos a las entidades públicas que la legislación determina como destinatarios de los datos.

También se pueden transferir los datos personales a otros países de la Unión Europea y a los Estados Unidos de América con el fin de servicios de almacenamiento y conservación de la información. Los Estados Unidos pueden no proporcionar un nivel de protección equivalente a las leyes del Espacio Económico Europeo (EEE). Con el fin de proporcionar una protección adecuada de los datos personales transferidos, *Toys R*

Us, Lda., firmó un contrato con el prestador de servicios mediante cláusulas contractuales aprobadas por la Comisión Europea.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, todos los trabajadores tienen el derecho de acceso, rectificación, anulación y oposición de sus datos. Los derechos mencionados anteriormente podrán ser ejercidos mediante comunicación escrita dirigida a: Maria dos Prazeres Aurélio, Teléfono: +351 214 602 020; E-mail: [aureliop@toysrus.com](mailto:aureliop@toysrus.com).

#### **CLÁUSULA DÉCIMOCUARTA (Convenio colectivo aplicable)**

El convenio colectivo aplicable es el Convenio Colectivo de Trabajo firmado entre Asociación Portuguesa de Empresas de Distribución y la Federación Portuguesa de Sindicatos, Oficinas, Servicios y otros, siempre que se verifiquen los requisitos legales previstos en el Código de Trabajo, aprobado por la Ley nº 7/2009, de 12 de febrero.

#### **CLÁUSULA DÉCIMOQUINTA (Resolución de conflictos)**

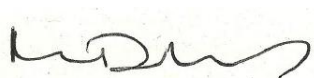
Para valorar y juzgar todas las cuestiones derivadas de la interpretación y ejecución del presente contrato, las partes acuerdan que sea competente el Juzgado de Primera Instancia de Lisboa, quedando excluida cualquier otra institución.

#### **CLÁUSULA DÉCIMOSEXTA (Deber de comunicación)**

Según el nº 1, del art. 144º, del Código de Trabajo, la firma del presente contrato con su fundamento legal, así como la extinción del mismo, serán objeto de notificación a la comisión de trabajadores y a los organismos sindicales en los que el trabajador esté afiliado, en caso que existan en la empresa, en un plazo de 5 (cinco) días hábiles.

El presente contrato se celebró en Lisboa, el 22 de octubre de 2016, firmándose en dos ejemplares originales al mismo efecto, quedándose cada otorgante con un ejemplar.

El Primer Otorgante



El Segundo Otorgante

### **ANEXO III – Contrato de trabalho ‘sem termo’**

#### **Documento Original**

#### **CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO**

##### **ENTRE**

- **Padaria Pastelaria Grão a Grão Unipessoal Lda.**,  
contribuinte 509 311 644, com sede na Rua Dr. Pedro Campilho  
S/N, Bragança, representada neste acto pelo Gerente Nelson  
Carlos Preto Afonso, como primeira outorgante e de ora em  
diante designada abreviadamente de Grão a Grão, Lda.,

;

##### **E**

- ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~, portadora do Cartão do  
Cidadão nº XXXXXX, válido até 30.04.2017, Segurança Social  
nº XXXXXXX, Contribuinte nº XXXXXXX, residente em Estrada  
Nova de Gualtar nº50 , 4710-090 Braga, identificada por  
TRABALHADORA:

É livremente e de boa fé, celebrado o presente contrato  
de trabalho a termo certo, que se regerá pelas seguintes  
cláusulas:

#### **Primeira**

#### **Objecto e Funções**

A Entidade Patronal admite a Trabalhadora ao seu serviço  
e este obriga-se a prestar a sua atividade profissional como  
Empregado de mesa, de acordo com a Convenção Colectiva de  
Trabalho aplicável.

#### **Segunda**

#### **Prazo**

O presente contrato não está sujeito a termo, certo ou incerto, iniciando-se em 01 de Setembro de 2016.

### **Terceira Retribuição**

1 - A Trabalhadora auferirá a retribuição ilíquida mensal de 581,00 €.

2 - Por cada dia de trabalho efectivamente prestado a Trabalhadora auferirá o subsídio de almoço no valor de 4,27 €.

### **Quarta Duração e Horário de Trabalho**

A Trabalhadora obriga-se a prestar 8 horas de trabalho diário, num total de 40 horas de trabalho por semana, com direito a dois dias de descanso semanal, de acordo com o horário em vigor na empresa, cabendo à Entidade Patronal a determinação das horas de início, termo e intervalos de descanso, de acordo com as disposições legais e internas aplicáveis.

### **Quinta Local de Trabalho e Deslocações**

1 - A Trabalhadora obriga-se a realizar a prestação de trabalho ora contratada nas instalações da empresa, em Bragança.

2 - A Trabalhadora obriga-se a realizar todas as deslocações, necessárias à execução das suas funções.

### **Sexta Dever de não Concorrência e Confidencialidade**

1 - Durante a execução do presente contrato a Trabalhadora obriga-se a não desenvolver directa ou indirectamente, por conta própria ou alheia, qualquer actividade que possa conflitar ou concorrer com a actividade desenvolvida pela Entidade Patronal.

2 - A Trabalhadora compromete-se a manter total confidencialidade dos conhecimentos e informações a que tenha acesso no exercício das suas funções, relativos à Entidade Patronal e aos clientes desta.

#### **Sétima**

##### **Período Experimental**

Nos termos da Lei, os primeiros 90 dias de execução do presente contrato são considerados como período experimental, sendo lícito a qualquer dos contraentes denunciar o presente contrato e sem necessidade de invocação de justa causa.

#### **Oitava**

##### **Denúncia para não Renovação**

O presente contrato caduca no termo do prazo inicial estipulado ou de cada uma das suas renovações, desde que cada um dos contraentes comunique ao outro a vontade de o não renovar no prazo legal (oito dias no caso do trabalhadora e 15 dias no caso da entidade empregadora), põe escrito, em documento entregue pessoalmente ou em carta expedida com aviso de recepção.

#### **Nona**

##### **Exemplares e Informações Complementares**

1 - O presente contrato consta de dois exemplares assinados por ambas as partes.

2 - A duração das férias remuneradas é a que resulta das regras constantes nos artigos 237 e 238 do Código do Trabalho.

3 - Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pela trabalhadora nas diferentes formas de cessação do contrato de trabalho são as que resultam dos artigos 400, 401 e 402 do Código do Trabalho.

**Décima**  
**Seguro de Acidentes de Trabalho**

A Trabalhadora ficará englobada no seguro de acidentes de trabalho em vigor na entidade.

**Décima primeira**  
**Legislação Aplicável**

Em tudo o mais não expressamente estipulado neste contrato aplica-se a legislação colectiva aplicável, e, no que for omissão, a legislação laboral aplicável.

Bragança, 01 de Setembro de 2016

A Entidade Patronal

---

A Trabalhadora

---

## **Tradução do contrato de trabalho sem termo**

### **CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

#### **ENTRE**

- **Padaria Pastelaria Grão a Grão Unipessoal Lda.**, con NIF número 509 311 644, con domicilio en Rua Dr. Pedro Campilho S/N, Bragança, en este acto representada por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en calidad de gerente, y en representación de la empresa en adelante Grão a Grão, Lda., como Primer Otorgante,

;

#### **Y**

- **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, con DNI n° XXXXXXXXX, válido hasta 30.04.2017, afiliado a la Seguridad Social con el número n° XXXXXXXXX, con NIF número n° XXXXXXXX, con domicilio en Estrada Nova de Gualtar n°50 , 4710-090 Braga, en adelante el Segundo Otorgante o Trabajador:

Ambas partes celebran libremente y de buena fe el presente contrato de trabajo indefinido, que se registrá por lo contenido en las siguientes cláusulas:

#### **Primera**

##### **Objeto del contrato y cargo a desempeñar**

El trabajador prestará su actividad laboral a la entidad empleadora como camarero, de conformidad con el convenio colectivo de trabajo aplicable.

#### **Segunda**

##### **Período de vigencia**

La duración del presente contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral el 1 de septiembre de 2016.

### **Tercera Remuneración**

1 - El trabajador percibirá una remuneración mensual de 581,00 euros brutos.

2 -El trabajador tiene derecho a vales de comida por valor de 4,27 euros, por cada día de trabajo.

### **Cuarta Jornada de trabajo**

El trabajador está obligado a trabajar 8 horas diarias, en un total de 40 horas de trabajo semanales, teniendo derecho a dos días libres por semana, según el horario vigente en la empresa. Incumbe a la entidad empleadora la definición del horario de trabajo y de los descansos, de conformidad con las disposiciones legales e internas aplicables.

### **Quinta Lugar de trabajo y desplazamientos**

1 - El lugar de prestación de la actividad aquí contratada se ubica en la sede de la empresa, en Bragança.

2 - El trabajador está obligado a efectuar todos los desplazamientos necesarios para el desempeño de sus funciones.

### **Sexta Confidencialidad y competencia**

1 - Durante la vigencia del presente contrato, el trabajador no efectuará ninguna actividad, por cuenta propia o ajena, que pueda entrar en conflicto con la actividad desarrollada por la entidad empleadora.

2 - El trabajador se compromete a mantener confidencialidad de toda la información sobre la entidad empleadora y sus clientes.



### **Séptima**

#### **Período de prueba**

Según la Ley, se establece un período de prueba de 90 días, durante el cual las partes pueden rescindir el contrato sin necesidad de justificar el motivo y sin tener que pagar ninguna indemnización.

### **Octava**

#### **Extinción**

El presente contrato caduca al finalizar el período estipulado o con ocasión de cada renovación, a condición de que los otorgantes comuniquen su intención de no renovarlo en el plazo legal (8 días para el trabajador y 15 días para la entidad empleadora), por escrito, en documento que se entregará personalmente o mediante carta certificada con acuse de recibo.

### **Novena**

#### **Información adicional**

- 1 - El presente contrato se redactó en dos ejemplares debidamente firmados.
- 2 - La duración de las vacaciones anuales resulta de las normas que figuran en los artículos 237 y 238 del Código de Trabajo portugués.
- 3 - El período de preaviso para la resolución del contrato por las partes figura en los artículos 400, 401 e 402 del Código de Trabajo Portugués.

### **Décima**

#### **Seguro de accidentes laborales**

El trabajador quedará cubierto por el seguro de accidentes laborales vigente en la empresa.

**Undécima**  
**Leyes aplicables**

Todo lo que no esté expresamente previsto en el presente contrato se rige por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, la legislación laboral aplicable.

Bragança, 01 de septiembre de 2016

La entidad empleadora

---

El trabajador

---

## ANEXO IV – Contrato de trabajo temporal (em Espanha)

### Documento Original



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

#### CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

##### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE			
D./DÑA.		NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL	

##### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA

##### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO

##### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.		NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

#### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ....., incluido en el grupo profesional de ..... para la realización de las funciones (4) ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad) .....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:(5)

☒ **A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente(6).

☐ **A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas ☐ al día, ☐ a la semana ☐ al mes, ☐ al año(6), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7)

La distribución del tiempo de trabajo será de (8) .....

conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(9).

SI ☐ NO ☐

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un periodo de prueba de (10) .....

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos(11) ..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12) .....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (13).....

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006. En el supuesto de extinción por desistimiento en la relación laboral de Empleados/as de Hogar se tendrá derecho a la indemnización prevista en el Art. 11.3 del R.D 1620/2011.

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre), y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA : PROTECCIÓN DE DATOS : Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Organica 15/1999 de 13 de diciembre ( B.O.E. de 14 de diciembre )

- 
- |      |  |
|------|--|
| (1)  | Director/a, Gerente, etc.  |
| (2)  | Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.   |
| (3)  | Indicar profesión.   |
| (4)  | Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  |
| (5)  | Marque con una X lo que corresponda.   |
| (6)  | Indique la jornada del trabajador  |
| (7)  | Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. |
| (8)  | Indique las distribuciones del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.  |
| (9)  | Señale lo que proceda y en caso afirmativo, adjúntese el anexo si hay horas complementarias.   |
| (10) | Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).   |
| (11) | Díarios, semanales, o mensuales.   |
| (12) | Salario base y complementos salariales.  |
| (13) | Mínimo: 30 días naturales.   |
- 
-



Que el contrato temporal que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

<input type="checkbox"/> OBRA O SERVICIO DETERMINADO.	Pág. 4
<input type="checkbox"/> EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.	Pág. 5
<input type="checkbox"/> INTERINIDAD.	Pág. 6
<input type="checkbox"/> PRIMER EMPLEO JOVEN.	Pág. 7
<input type="checkbox"/> DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA, VÍCTIMA DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS.	Pág. 8
<input type="checkbox"/> DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR EMPRESA DE INSERCIÓN.	Pág. 9
<input type="checkbox"/> DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.	Pág. 10
<input type="checkbox"/> SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.	Pág. 11
<input type="checkbox"/> RELEVO.	Pág. 12
<input type="checkbox"/> A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA.	Pág. 13
<input type="checkbox"/> DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.	Pág. 14
<input type="checkbox"/> DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.	Pág. 15
<input type="checkbox"/> DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	Pág. 16
<input type="checkbox"/> DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.	Pág. 17
<input type="checkbox"/> DE INVESTIGADORES.	Pág. 18
<input type="checkbox"/> DE TRABAJADORES/AS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	Pág. 19
<input type="checkbox"/> DE MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES. (SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO).	Pág. 20
<input type="checkbox"/> OTRAS SITUACIONES.	Pág. 21

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.





☐ **CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO

4	0	2
---	---	---

☐ TIEMPO PARCIAL

5	0	2
---	---	---

Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en .....  
aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder dicha duración máxima (Art.15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.Legislativo 2/2015 )

☒ Que el/la trabajador/a esta admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. ( R.D. Ley 16/2014 ).



☐ **CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PRIMER EMPLEO JÓVEN**

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO

4	0	2
---	---	---

☐ TIEMPO PARCIAL

5	0	2
---	---	---

Contrato eventual de primer empleo joven, adquisición de una primera experiencia profesional con jóvenes desempleados menores de 30 años o menores de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y una duración mínima de tres meses y una jornada superior al 75% o bien con jóvenes inscritos en el Registro del Sistema Nacional de Garantía juvenil, en este caso solo con jornada completa y reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 de la Ley 11/2013 de 26 de julio.

☒ Que el/la trabajador/a este admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE ( R.D. Ley 16/2014 ).



## CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

---

\* IMPORTANTE

( TODAS LAS PÁGS; CUMPLIMENTADAS EN ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA )



## Tradução do *Contrato de trabajo temporal* (espanhol – português)



MINISTÉRIO DE  
EMPREGO E  
SEGURANÇA  
SOCIAL DE  
ESPANHA

SERVICIO PÚBLICO DE  
EMPREGO ESTATAL



FUNDO SOCIAL EUROPEU  
O FSE investe no teu futuro

### MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO (CERTO OU INCERTO)

#### DADOS DA EMPRESA

NIPC/NIF/NIE:		
Sr./Sra.:	NIF/NIE:	CARGO NA EMPRESA (1):
NOME DA EMPRESA OU FIRMA SOCIAL:	SEDE:	
PAÍS: <div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;"></div>	CONCELHO/MUNICÍPIO: <div style="display: inline-block; width: 40px; height: 15px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;"></div>	CÓDIGO POSTAL: <div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin-left: 5px;"></div>

#### CÓDIGOS DA SEGURANÇA SOCIAL

REGIME (A EFEITOS DE COTIZAÇÃO)	CÓDIGO NÚMÉRICO DO DISTRITO	CÓDIGO POSTAL (DISTRITO)	ATIVIDADE ECONÓMICA:
<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>

#### DADOS DO/A TRABALHADOR/A

Sr./Sra.:	NIF/NIE (2):	DATA DE NASCIMENTO:
Nº Identificação de S.S.:	NÍVEL DE FORMAÇÃO:	NACIONALIDADE:
<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>
CONCELHO/ MUNICÍPIO:	PAÍS DE RESIDÊNCIA:	
<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>	<div style="display: inline-block; width: 30px; height: 15px; border: 1px solid black; margin: 0 5px;"></div>

Com a representação legal, se for o caso, do/a Sr./Sra. ....com o N.I.F/N.I.E. ...., na qualidade de (2) .....

#### DECLARAM

Que reúnem os requisitos necessários para a celebração do presente contrato e, conseqüentemente decidem formalizá-lo de acordo com as seguintes:

#### CLÁUSULAS

PRIMEIRA: O/A trabalhador/a prestará os seus serviços como (3) ....., que se inclui na categoria profissional de....., onde realizará as funções de (4)..... conforme o sistema de classificação profissional vigente na empresa.

O local de trabalho situa-se na (rua, nº e localidade).....

☐ À DISTÂNCIA, no domicílio situado na (rua, nº e localidade) .....

SEGUNDA: O regime de trabalho será:(5)

☐ **A tempo inteiro:** O período de trabalho será de ..... horas semanais, prestadas de ..... a....., incluindo os intervalos de descanso estabelecidos legal ou convencionalmente(6).

☐ **A tempo parcial:** O período normal de trabalho será de .....horas ☐ por dia, ☐ por semana, ☐ por mês, ☐ por ano(6), sendo que este período será inferior ao de um trabalhador a tempo inteiro comparável (7).

A distribuição do período de trabalho será de (8)..... conforme previsto em convenção coletiva.

No caso de trabalhador a tempo parcial, existe acordo sobre a realização de horas suplementares (9).

SIM ☐ NÃO ☐

TERCEIRA: O presente contrato terá início a....., e vigorará até .....

O período experimental será de (10) ..... Caso a convenção coletiva permita uma duração superior à estabelecida legalmente, assinale-o com um X:

QUARTA: O/A trabalhador/a irá auferir uma remuneração total de .....euros brutos(11).....que será distribuída pelo salário e por complementos (12).....

QUINTA: A duração das férias anuais será de (13).....

SEXTA: Na cessação do contrato a termo certo, com duração temporária devido ao acréscimo de atividade e do contrato de fomento de emprego para pessoas com deficiência, o/a trabalhador/a tem direito a receber uma indemnização de acordo com a disposição transitória nº8 do Estatuto dos Trabalhadores, ou da Disposição adicional da Lei 43/2006. No caso de rescisão do vínculo laboral de empregado/a doméstico/a, este terá direito a uma indemnização prevista pelo artigo 11.3 do Decreto Real 1620/2011.

SÉTIMA: O presente contrato será regulado pelo disposto na legislação vigente aplicável e particularmente, pelo artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto legislativo real 2/2015, de 23 de outubro, (Boletim Oficial do Estado de 24 de outubro) e Decreto Real 2.720/1998 de 18 de dezembro (Boletim Oficial do Estado de 8 de janeiro), e se for o caso, pela Disposição Adicional 1ª e pela Lei 43/2006, e, se for o caso, pela Convenção Coletiva de.....

OITAVA: Deverá comunicar-se o conteúdo do presente contrato ao Serviço Público de Emprego de....., no prazo de 10 dias após o acordo.

NONA ESTE CONTRATO PODERÁ SER CO-FINANCIADO PELO FUNDO SOCIAL EUROPEU.

DÉCIMA : PROTEÇÃO DE DADOS: Os dados inseridos no presente modelo estarão protegidos segundo a Lei Orgânica 15/1999 de 13 de dezembro (Boletim Oficial do Estado de 14 de dezembro).

---

(1) Diretor/a, Gerente, etc.

(2) Pai, mãe, tutor/a ou pessoa ou instituição que o tenha a seu cargo.

(3) Indicar profissão.

(4) Assinalar o grupo profissional e a categoria ou nível profissional correspondente, de acordo com a classificação profissional vigente na empresa.

(5) Marque com um X o correspondente.

(6) Indique a duração/horário de trabalho.

(7) Entende-se por "trabalhador a tempo completo comparável" o trabalhador a tempo inteiro da mesma empresa ou local de trabalho, com o mesmo tipo de contrato de trabalho e que realize um trabalho idêntico ou semelhante. Se na empresa não existe nenhum trabalhador comparável a tempo inteiro, deverá considerar-se o regime a tempo inteiro previsto na convenção coletiva aplicável, ou, na falta desta, a duração máxima legal.

(8) Indique a distribuição do horário de trabalho de acordo com a convenção coletiva.

(9) Assinale o aplicável e em caso afirmativo, anexe cópia se existem horas suplementares.

(10) Em conformidade com o estabelecido pelo artigo 14.1 do Texto Consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo decreto legislativo real 2/2015, de 23 de outubro (Boletim Oficial do Estado de 24 de outubro).

(11) Diários, semanais ou mensais.

(12) Salário base e complementos salariais.

(13) Mínimo: 30 dias civis.

---



O contrato a termo a ser celebrado (assinale o quadrado correspondente), irá realizar-se de acordo com as seguintes cláusulas específicas:

- ☐ Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- ☐ **Acréscimo excecional de atividade da empresa;**
- ☐ Substituição direta ou indireta de trabalhador;
- ☐ **Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego;**
- ☐ De trabalhadores em situação de exclusão social, vítimas de violência de género, doméstica, vítimas de terrorismo e vítimas de tráfico humano;
- ☐ De trabalhadores em situação de exclusão social em empresa de inserção;
- ☐ De trabalhadores maiores de 52 anos beneficiários de subsídio de desemprego;
- ☐ Situação de reforma parcial;
- ☐ Substituição de trabalhador que se irá reformar;
- ☐ A tempo parcial para formação;
- ☐ Trabalho de interesse social, fomento agrícola;
- ☐ Trabalhadores domésticos;
- ☐ De pessoas com deficiência;
- ☐ De pessoas com deficiência em centros de trabalho especiais;
- ☐ De investigadores;
- ☐ De presidiários em Instituições Presidiárias;
- ☐ De menores e jovens em Centros de Proteção de menores (submetidos a medidas de internato previstas na lei Orgânica 5/2000 de 21 de Janeiro);
- ☐ Outras situações.

e cumpre com os requisitos estabelecidos pela norma reguladora.



☐ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE  
ATIVIDADE DA EMPRESA;

**CÓDIGO DO CONTRATO**

☐ A tempo inteiro

4	0	1
---	---	---

☐ A tempo parcial

5	0	1
---	---	---

Atender as exigências circunstanciais do mercado, a acumulação de tarefas ou o excesso de pedidos, que consistem em....., mesmo que se trate da atividade normal da empresa. No caso de que o contrato se celebre por um prazo inferior ao da duração máxima legal ou da duração estabelecida de forma convencional, este poderá ser alargado por uma única vez mediante acordo de ambas as partes, sem que a duração total do contrato ultrapasse dita duração máxima (Artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto Legislativo Real 2/2015)

☐ O/a trabalhador/a está admitido ao Programa de Fomento de Emprego e está na posse do documento comprovativo ou da resolução do Serviço Público de Emprego Estatal. (Real Decreto-Lei 16/2014).



☐ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR À  
PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO;

**CÓDIGO DO CONTRATO**

☐ A tempo inteiro 

4	0	2
---	---	---

☐ A tempo parcial 

5	0	2
---	---	---

Contrato para trabalhadores jovens à procura do primeiro emprego, para aquisição da primeira experiência profissional de jovens desempregados com menos de 30 ou de menos de 35 anos com um grau de deficiência reconhecida não inferior a 33%, com uma duração mínima de 3 meses e um período de trabalho superior a 75% ou para jovens inscritos no Registo do Sistema Nacional de Garantia para a Juventude, neste caso apenas a tempo inteiro e quando reunidos os requisitos estabelecidos pelo artigo 12 da Lei 11/2013 de 26 de Julho.

☐ O/a trabalhador/a está admitido ao Programa de Fomento de Emprego e está na posse do documento comprovativo ou da resolução do Serviço Público de Emprego Estatal. (Real Decreto-Lei 16/2014).

## CLÁUSULAS ADICIONAIS

O presente contrato é feito em triplicado no local e na data abaixo indicados, e deverá ser assinado pelas partes interessadas. Em.....a ..... de ..... de 20 .....

\_\_\_\_\_  
O/A trabalhador/a

\_\_\_\_\_  
O/A representante da Empresa

\_\_\_\_\_  
O/A representante do menor, se aplicável

**\* IMPORTANTE**

**(TODAS AS PÁGINAS PREENCHIDAS NESTE CONTRATO DEVEM SER ASSINADAS NA MARGEM ESQUERDA PARA UMA MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA)**



## ANEXO V – Contrato de trabajo indefinido (em Espanha)

### Documento Original



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

#### CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

##### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./Dña.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

##### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

##### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

##### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./Dña.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

#### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ....., incluido en el grupo profesional de ..... para la realización de las funciones (4) ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad) .....

SEGUNDA: El contrato se concierne para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5) ..... dentro de la actividad ciclica intermitente de (6) ..... cuya duración será de (7) .....

La duración estimada de la actividad será de (8) ..... Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de ..... La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de ..... horas (9) ..... y la distribución horaria será .....

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI ☐ No ☐

TERCERA: La jornada de trabajo será:

☒ **A tiempo completo**: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

☐ **A tiempo parcial**: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) ..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI ☐ NO ☐

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha ..... y se establece un periodo de prueba de (14) .....

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos (15) ..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) .....

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17) .....

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI ☐ NO ☐

El/la trabajador/a:

☐ Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....

☐ Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número ..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el ..... que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad) .....

con la profesión de ..... incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un ..... (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta ..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número ..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.  
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.  
(3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
(4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.  
(5) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.  
(6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.  
(7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.  
(8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.  
(9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.  
(10) Indique la jornada del trabajador  
(11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal  
(12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo  
(13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.  
(14) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el periodo de prueba será de un año.  
(15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.  
(16) Salario base, complementos salariales, pluses.  
(17) Mínimo: 30 días naturales.  
(18) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

<input type="checkbox"/>	INDEFINIDO ORDINARIO	Pág. 4
<input type="checkbox"/>	DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Pág. 5
<input type="checkbox"/>	DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	Pág. 6
<input type="checkbox"/>	DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES	Pág. 7
<input type="checkbox"/>	DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES	Pág. 8
<input type="checkbox"/>	DE UN JÓVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS	Pág. 9
<input type="checkbox"/>	DE NUEVO PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO JOVEN	Pág. 10
<input type="checkbox"/>	A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA	Pág. 11
<input type="checkbox"/>	DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS	Pág. 12
<input type="checkbox"/>	DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN	Pág. 13
<input type="checkbox"/>	DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO	Pág. 14
<input type="checkbox"/>	PROCENTE DE PRIMER EMPLEO JOVEN DE ETT.	Pág. 15
<input type="checkbox"/>	PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT	Pág. 16
<input type="checkbox"/>	PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT.	Pág. 17
<input type="checkbox"/>	DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	Pág. 18
<input type="checkbox"/>	DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	Pág. 19
<input type="checkbox"/>	OTRAS SITUACIONES	Pág. 20
<input type="checkbox"/>	CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO	Pág. 21

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



☒ SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS ( ORDINARIO )

CÓDIGO DE CONTRATO

<input checked="" type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	0	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	0	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	0	0

☐ Que el/la trabajador/a, esté admitido en el Programa de Activación para el Empleo y este en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. ( R.D. Ley 16/2014 )

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

### \* IMPORTANTE

( TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURIDICA)

---



## Tradução do Contrato de trabajo indefinido (espanhol – português)



MINISTÉRIO DE  
EMPREGO E  
SEGURANÇA  
SOCIAL DE  
ESPANHA

SERVICIO PÚBLICO DE  
EMPREGO ESTATAL



FUNDO SOCIAL EUROPEU  
O FSE investe no teu futuro

### MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO

#### DADOS DA EMPRESA

NIPC/NIF/NIE:		
Sr./Sra.:	NIF/NIE:	CARGO NA EMPRESA (1):
NOME DA EMPRESA OU FIRMA SOCIAL:		SEDE:
PAÍS:	CONCELHO/MUNICIPIO:	CÓDIGO POSTAL:

#### CÓDIGOS DA SEGURANÇA SOCIAL

REGIME (A EFEITOS DE COTIZAÇÃO)	CÓDIGO NÚMÉRICO DO DISTRITO	CÓDIGO POSTAL (DISTRITO)	ATIVIDADE ECONÓMICA:

#### DADOS DO/A TRABALHADOR/A

Sr./Sra.:		NIF/NIE (2):	DATA DE NASCIMENTO:
Nº Identificação de S.S.:	NÍVEL DE FORMAÇÃO:	NACIONALIDADE:	
CONCELHO/ MUNICÍPIO:		PAÍS DE RESIDÊNCIA:	

Com a representação legal, se for o caso, do/a Sr./Sra. .... com o N.I.F/N.I.E. ...., na qualidade de (2) .....

#### DECLARAM

Que reúnem os requisitos necessários para a celebração do presente contrato e, conseqüentemente decidem formaliza-lo de acordo com as seguintes:

#### CLÁUSULAS

PRIMEIRA: O/A trabalhador/a prestará os seus serviços como (3) ....., que se inclui na categoria profissional de ....., onde realizará as funções de (4) ..... conforme o sistema de classificação profissional vigente na empresa.

O local de trabalho situa-se na (rua, nº e localidade) .....

☐ À DISTÂNCIA, no domicílio situado na (rua, nº e localidade) .....

SEGUNDA: O contrato celebra-se para a realização de trabalhos periódicos de natureza descontínua que consistem em (5) ..... que se incluem na atividade cíclica intermitente de (6) ..... cuja duração será de (7) .....

A duração prevista da atividade será de (8) ..... Os/as trabalhadores/as serão chamados/as pela ordem e forma determinada em Convenção Coletiva de ..... A duração prevista do período de atividade será de ..... horas (9) ..... e a distribuição horária será.....

Se a convenção coletiva de âmbito setorial permite que os contratos fixos de natureza descontínua utilizem a modalidade de tempo parcial, indique se o mesmo se verifica. ☐ SIM ☐ NÃO

TERCEIRA: O regime de trabalho será:

☐ **A tempo inteiro:** O período de trabalho será de ..... horas semanais, prestadas de ..... a....., incluindo os intervalos de descanso estabelecidos legal ou convencionalmente. (10)

☐ **A tempo parcial:** O período normal de trabalho será de .....horas ☐ por dia, ☐ por semana, ☐ por mês, ☐ por ano(10),sendo que este período será inferior ao de um trabalhador a tempo inteiro comparável (11).

A distribuição do período de trabalho será de (12)..... conforme previsto em convenção coletiva.

No caso do trabalhador a tempo parcial, existe acordo sobre a realização de horas suplementares (13).

SIM ☐ NÃO☐

QUARTA: O presente contrato não está sujeito a termo, certo ou incerto, iniciando-se a, ....., O período experimental será de(14) .....

QUINTA: O/A trabalhador/a irá auferir uma remuneração total de..... euros brutos (15) ..... que será distribuída pelo salário e por complementos (16).....

SEXTA: A duração das férias anuais será de (17).....

SÉTIMA: As matérias que não estão previstas neste contrato serão reguladas pelo disposto na legislação vigente aplicável e particularmente, pelo Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto legislativo real 2/2015, de 23 de outubro, (Boletim Oficial do Estado de 24 de outubro) e pela Convenção Coletiva de .....

OITAVA: O presente contrato é celebrado para a substituição de trabalhador que se irá reformar: SIM ☐ NÃO ☐

O/a trabalhador/a:

☐ Que está em situação de desemprego e inscrito como requerente no Serviço Público de Emprego de.....

☐ Que tem acordado com a empresa um contrato de duração temporária que foi registrado no Serviço Público de Emprego de....., com o número ..... com a data.....

O/a representante da Empresa:

Que o/a trabalhador/a da empresa Sr./Sra. .... nascido a ..... que presta os seus serviços em (rua, nº e localidade) ..... com a profissão de ..... que se inclui no grupo/laboral/nível/profissional..... conforme o sistema de classificação profissional vigente na empresa que reduz o seu horário de trabalho e o seu salário em..... (18) para aceder à situação de reforma parcial regulada pelo Real Decreto-Lei 5/2013 de 15 de março, subscreveu à data de ..... e até ..... o contrato correspondente de trabalho a tempo parcial registrado no Serviço Público de Emprego de ....., com o número ..... com a data.....



NONA: ESTE CONTRATO PODERÁ SER CO-FINANCIADO PELO FUNDO SOCIAL EUROPEU.

DÉCIMA: Deverá comunicar-se o conteúdo do presente contrato ao Serviço Público de Emprego de....., no prazo de 10 dias após o acordo.

DÉCIMA PRIMEIRA: PROTEÇÃO DE DADOS: Os dados inseridos no presente modelo estarão protegidos segundo a Lei Orgânica 15/1999 de 13 de dezembro (Boletim Oficial do Estado de 14 de dezembro).

---

(1) Diretor/a, Gerente, etc.

(2) Pai, mãe, tutor/a ou pessoa ou instituição que o tenha a seu cargo.

(3) Assinalar o grupo profissional e a categoria ou nível profissional correspondente, de acordo com a classificação profissional vigente na empresa.

(4) Indicar profissão. As funções podem ser todas as da categoria profissional ou apenas algumas delas.

(5) Esta cláusula só se irá executar em casos de desenvolvimento de trabalhos de natureza fixa descontínua. Indicar a atividade profissional a desenvolver.

(6) Indicar a atividade fixa descontínua ou sazonal da empresa e a sua duração.

(7) Indicar a duração da atividade a desenvolver pelo/a trabalhador/a.

(8) Diários, semanais, mensais ou anuais. Indicar a convenção.

(9) Indique o número de horas, de acordo com a convenção coletiva para dia completo, máximo legal ou do trabalhador a tempo inteiro.

(10) Indique a duração/horário de trabalho.

(11) Entende-se por "trabalhador a tempo completo comparável" o trabalhador a tempo inteiro da mesma empresa ou local de trabalho, com o mesmo tipo de contrato de trabalho e que realize um trabalho idêntico ou semelhante. Se na empresa não existe nenhum trabalhador comparável a tempo inteiro, deverá considerar-se o regime a tempo inteiro previsto na convenção coletiva aplicável, ou, na falta desta, a duração máxima legal.

(12) Indique a distribuição do horário de trabalho de acordo com a convenção coletiva.

(13) Assinale o aplicável e em caso afirmativo, anexe cópia se existem horas suplementares.

(14) Em conformidade com o estabelecido pelo artigo 14.1 do Texto Consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo decreto legislativo real 2/2015, de 23 de outubro (Boletim Oficial do Estado de 24 de outubro). Em caso de aplicação do art.4 da Lei 3/2012 o período experimental será de um ano.

(15) Diários, semanais, mensais ou anuais.

(16) Salário base e complementos salariais.

(17) Mínimo: 30 dias civis.

(18) Um mínimo de 25% e um máximo de 75%



O contrato a termo a ser celebrado (assinale o quadrado correspondente), irá realizar-se de acordo com as seguintes cláusulas específicas:

- ☐ **Sem termo (Ordinário);**
- ☐ De pessoas com deficiência;
- ☐ De pessoas com deficiência em centros de trabalho especiais;
- ☐ De pessoas com deficiência procedentes de Enclave laboral;
- ☐ De apoio ao empreendedorismo;
- ☐ De jovens em microempresa e empresas autónomas;
- ☐ De projeto de empreendimento jovem;
- ☐ A tempo parcial para formação;
- ☐ De trabalhadores em situação de exclusão social, vítimas de violência de género, doméstica, vítimas de terrorismo e vítimas de tráfico humano;
- ☐ De trabalhadores em situação de exclusão social em empresa de inserção;
- ☐ De trabalhadores maiores de 52 anos beneficiários de subsídio de desemprego;
- ☐ De trabalhador à procura de primeiro emprego procedente de Empresa de Trabalho Temporário;
- ☐ Procedente de contrato de formação em Empresa de Trabalho Temporário;
- ☐ Procedente de contrato de estágio em Empresa de Trabalho Temporário;
- ☐ Trabalhadores domésticos;
- ☐ De presidiários em Instituições Presidiárias;
- ☐ Outras situações;
- ☐ Conversão de contrato a termo em Contrato sem termo.

e cumpre com os requisitos estabelecidos pela norma reguladora.



MINISTÉRIO DE  
EMPREGO E  
SEGURANÇA  
SOCIAL DE  
ESPANHA

SERVICO PÚBLICO DE  
EMPREGO ESTATAL

☐ SEM CLÁUSULAS ESPECÍFICAS (ORDINÁRIO);

**CÓDIGO DO CONTRATO**

☐ A tempo inteiro

1	0	0
---	---	---

☐ A tempo parcial

2	0	0
---	---	---

☐ Fixo de natureza descontínua

3	0	0
---	---	---

☐ O/a trabalhador/a está admitido ao Programa de Fomento de Emprego e está na posse do documento comprovativo ou da resolução do Serviço Público de Emprego Estatal. (Real Decreto-Lei 16/2014).

## CLÁUSULAS ADICIONAIS

O presente contrato é feito em triplicado no local e na data abaixo indicados, e deverá ser assinado pelas partes interessadas. Em.....a ..... de ..... de 20 .....

\_\_\_\_\_  
O/A trabalhador/a

\_\_\_\_\_  
O/A representante da Empresa

\_\_\_\_\_  
O/A representante do menor, se aplicável

**\* IMPORTANTE**

**(TODAS AS PÁGINAS PREENCHIDAS NESTE CONTRATO DEVEM SER ASSINADAS NA MARGEM ESQUERDA PARA UMA MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA)**